

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dalam kondisi dilingkungan sekitar kita sekarang, seringkali menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Karena tidak mempunyai beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena rendahnya pengetahuan di era modern, bagi mereka yang memiliki potensi rendah harus mampu mengejar ketertinggalan dan menaikkan kualitasnya agar bisa memanfaatkan peluang secara optimal.

Seperti yang kita ketahui di bidang perdagangan internasional persaingan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap masalah dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu diharapkan mereka agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas untuk menunjang dan memperlihatkan hasil kerja yang lebih baik. Dimasa yang mendatang akan lebih banyak lagi yang harus dihadapi karena banyaknya pertumbuhan yang sangat cepat dan pesat, dalam suatu sektor perekonomian yang merupakan peranan penting dan menjadi salah satu fokus pemerintah dalam membuat kebijakan untuk mencapai kesejahteraan. Dibalik fenomena yang ada sekarang kita bisa dibilang masih tertinggal jauh dari segi kualitas dari negara lain. Saat ini di wilayah Indonesia banyak yang terjun dalam dunia bisnis, maka dari itu semakin banyaknya usaha seorang pemimpin harus mampu mengatasi masalah dan memberikan motivasi agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Semakin tinggi tingkat kebutuhan dan keadaan perekonomian sekarang, maka tuntutan terkait pekerjaan akan semakin meningkat. Agar bisa memenuhi itu sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang profesional dalam bidang kemampuannya. Untuk itu harus diimbangi dengan manajemen yang baik dan melaksanakan fungsinya diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Umi Farida, 2015). Perencanaan merupakan serangkaian proses yang ditetapkan untuk dikerjakan sehingga tujuan dapat dicapai, hal ini memungkinkan manajer untuk menggunakan Sumber Daya Manusia yang terbatas efektif dan efisien. Pengorganisasian diartikan sebagai pengelompokan kegiatan dan pembagian tugas sesuai kompetensi yang dimiliki. Jika organisasi telah ditetapkan maka langkah selanjutnya adalah memastikan semua pihak bekerja secara cepat dan tepat. Pengarahan berarti memberikan bimbingan dan instruksi kepada bawahan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk menilai, mencocokkan dan memeriksa pekerjaan agar sesuai rencana sebelumnya. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus diberi pengarahan dan pengawasan supaya bisa meningkatkan hasil yang produktif.

Simamora (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Berikut factor yang mempengaruhinya antara lain disiplin, lingkungan dan etos kerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja merupakan sikap mentaati peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya. Kedisiplinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja

karena apabila suatu karyawan tidak mentaati suatu kedisiplinan akan menurunnya suatu produktivitas dalam perusahaan yang telah dilakukannya, oleh sebab itu karyawan yang disiplin tidak akan menghambat jalannya suatu pekerjaan dan menghasilkan hasil yang maksimal.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Salah satu kendala utama yang memicu jalannya suatu pekerjaan menjadi tidak lancar. Lingkungan yang tidak kondusif bisa mengakibatkan mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, lingkungan kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan di dalam ruangan (Tanjung, 2016). Etos kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Sinamo (2015) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental. Jika seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja dan bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan menjadi lebih baik.

Dalam observasi awal pada Disnaker Kabupaten Magetan menurut informasi ada beberapa masalah yang kaitannya dengan kelangsungan produktivitas kerja. Salah satunya adalah kedisiplinan yang kurang, dimana masih banyak karyawan yang tidak disiplin mengenai absensi dan jam masuk kerja. Molornya dalam masuk kerja mengganggu produktivitas pada kantor tersebut. Selain itu lingkungan kerja yang kotor dan penataan ruang kerja yang sempit akan berdampak pada kenyamanan karyawan. Begitu juga dengan etos kerja karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pelayanan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja kurang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjabarkan tentang beberapa fenomena yang telah ada menjadikan pemicu produktivitas dalam suatu perusahaan, peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Disnaker Kabupaten Magetan, maka diambil judul penelitian “PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DISNAKER KABUPATEN MAGETAN”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan ?
4. Apakah Displin, Lingkungan dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, lingkungan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Disnaker Kab. Magetan dan membandingkan realita yang ada di lapangan dengan teori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan hal pengambilan keputusan atas kebijakan perusahaan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah pembendaharaan kepustakaan Fakultas Ekonomi sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, referensi,

bahan acuan dan informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan.

