

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan (Thaief, Baharuddin, Priyono dan Idrus : 2015). Menurut Rivai (2004 : 444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129), menunjukkan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut, pekerjaan disiplin dapat didefinisikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Siagian (2006:304) memberikan pengertian bahwa, disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, mendisiplinkan karyawan adalah bentuk pelatihan yang sedang mencoba untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan untuk meningkatkan penampilannya.

PT. Kertas Padalarang adalah pabrik kertas pertama yang didirikan di Indonesia pada tahun 1923, semula bernama NV. Paper Fabriek Padalarang dan merupakan cabang dari NV. Paper Fabriek Ninjamen di Belanda. Pada tahun 1961

berdasarkan UU No. 136 tahun 1961 berubah kepemilikan menjadi Bentuk Perusahaan Milik Negara dan berubah nama menjadi Perusahaan Negara (PN) Kertas Padalarang. Baru pada tahun 1991 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 29 tahun 1991, Lembaran Negara RI No. 37 tahun 1991, dan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. 797/KMK.013/1991 PN. Kertas Padalarang berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan berubah nama menjadi PT. Kertas Padalarang (Persero). Jenis kertas yang dihasilkan di antaranya adalah kertas untuk raport, SKHU, KTP, tiket kereta api, dan lain sebagainya.

Jumlah karyawan pada PT. Kertas Padalarang (Persero) per bulan Januari 2017 berjumlah 323 karyawan, di mana 122 karyawan di antaranya adalah karyawan yang berada pada Biro Produksi. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Kertas Padalarang (Persero) menuntut seluruh karyawannya untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati. Tak terkecuali Biro Produksi, di mana pada Biro Produksi seluruh kegiatan pembuatan kertas dilakukan, sehingga karyawan pada Biro Produksi dituntut untuk memiliki keterampilan, ketelitian, tanggungjawab, dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga menghasilkan produk kertas yang berkualitas.

Mullins (2005), menegaskan bahwa pembinaan disiplin kerja adalah proses untuk menangani perilaku karyawan yang terkait dengan kinerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan perusahaan. Tujuan utama untuk pembinaan disiplin kerja adalah untuk membantu karyawan untuk lebih patuh terhadap peraturan perusahaan. Tujuan dari pembinaan disiplin adalah untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas dan dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang karyawan yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti kehadiran dan membina hubungan yang baik dengan sesama karyawan (Izani, 2013).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Kertas Padalarang (Persero), didapat informasi bahwa salah satu alat untuk mengetahui karyawan telah berdisiplin dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat absensi dan data keterlambatan mereka. Berikut merupakan data absensi dan data keterlambatan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero) selama tahun 2016.

**Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero) Tahun 2016.**

NO	BULAN	IZIN	SAKIT TANPA SURAT	SAKIT DISERTAI SURAT	TANPA KETERANGAN	JML
1.	JAN	-	-	25	-	25
2.	FEB	19	1	8	-	28
3.	MAR	15	-	21	-	36
4.	APR	10	-	22	2	34
5.	MEI	7	4	50	-	61
6.	JUN	1	-	22	-	23
7.	JUL	1	-	27	-	28
8.	AGUST	3	-	7	8	18
9.	SEPT	1	5	3	7	16
10.	OKT	2	1	16	-	19
11.	NOV	7	-	13	-	20
12.	DES	1	1	19	-	21
TOTAL		67	12	233	17	329

Sumber : Arsip Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang (Persero), 2016.

**Tabel 1.2. Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) Tahun 2016.**

NO	BULAN	JUMLAH KETERLAMBATAN MASUK KERJA KARYAWAN BIRO PRODUKSI
1.	JANUARI	3
2.	FEBRUARI	1
3.	MARET	-
4.	APRIL	1
5.	MEI	2
6.	JUNI	7
7.	JULI	4
8.	AGUSTUS	-
9.	SEPTEMBER	-
10.	OKTOBER	-
11.	NOVEMBER	2
12.	DESEMBER	4
TOTAL		24

Sumber : Arsip Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang (Persero), 2016.

Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa selama tahun 2016, terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan izin sebanyak 67 kali, hal ini perlu menjadi perhatian, apakah ketidakhadiran karyawan dalam bekerja karena adanya suatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan sehingga mengharuskan karyawan izin atau apakah izin hanya dijadikan sebagai alasan oleh karyawan untuk tidak bekerja. Apabila jika benar izin hanya dijadikan alasan agar karyawan tidak masuk kerja maka karyawan tersebut telah melakukan perbuatan indisipliner. Sementara karyawan tidak masuk dengan tanpa keterangan sebanyak 17 kali, hal ini juga menarik untuk diteliti, karena jika terus dibiarkan dikhawatirkan akan menular kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja selama tahun 2016 sebanyak 24 kali, yang dilakukan oleh 11 orang karyawan Biro Produksi dari total 121 orang karyawan. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juni dimana sebanyak 7 kali. Sebagian karyawan beralasan mereka terlambat masuk kerja dikarenakan kesibangan, mengantarkan anak sekolah, terjebak macet, serta kehujanan. Dengan adanya fenomena absensi dan keterlambatan masuk kerja karyawan Biro Produksi pada tahun 2016, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai, bagaimana motivasi kerja karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero).

Selain faktor pembinaan disiplin, aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja fisik yang dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Menurut Simaremare dan Isyandi (2015:379), lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan, diharapkan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk

dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk menunjang kegiatan di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedarmayanti (2011:26). Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2011:28), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

Dengan melakukan pembinaan disiplin dan tersedianya lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman, perusahaan berharap akan timbulnya motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebab, salahsatu tujuan diadakan pembinaan disiplin dan tersedianya lingkungan kerja fisik adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mampu menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan, karena motivasi kerja erat kaitannya dengan keberhasilan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik guna menciptakan motivasi kerja karyawan, untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pembinaan disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Motivasi kerja karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero), bisa dikatakan rendah. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan adanya karyawan yang terlambat hadir. Selain itu, ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dan keterlambatan karyawan, mencerminkan bahwa adanya tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan. Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja fisik yang dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan fenomena mengenai absensi dan keterlambatan para karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero), maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mengenai, apakah rendahnya motivasi kerja karyawan Biro Produksi pada PT. Kertas Padalarang (Persero) merupakan dampak dari pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik yang tersedia di perusahaan atau dikarenakan faktor lain.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka, pertanyaan yang muncul adalah:

- 1). Bagaimana pelaksanaan pembinaan disiplin terhadap karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).
- 2). Bagaimana keadaan lingkungan kerja fisik karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).
- 3). Bagaimana motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).

- 4). Bagaimana pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) secara simultan.
- 5). Bagaimana pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) secara parsial.
- 6). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) secara parsial.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1). Pembinaan disiplin kepada karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).
- 2). Keadaan lingkungan kerja fisik yang tersedia untuk karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).
- 3). Motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero).
- 4). Pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) baik secara simultan.
- 5). Pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) secara parsial.
- 6). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan Biro Produksi PT. Kertas Padalarang (Persero) secara parsial.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1). Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pembinaan disiplin, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan.

2). Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Kertas Padalarang (Persero) tentang pentingnya pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

