

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja karyawan masih menjadi masalah utama pada berbagai industri maupun perusahaan, di mana kualitas input manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan (Tamilselvan dan Bhavani, 2010). Sehingga produktivitas kerja merupakan salah satu variabel dasar yang paling penting dalam mengatur kegiatan produksi daya saing perusahaan (Stefan Tangen, 2005). Hampir semua organisasi baik secara aktif maupun proaktif telah menyadari pentingnya peningkatan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan keberhasilan (Milind A. Peshave dan Rajashree Gujarathi, 2014).

Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri mengatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia harus terus ditingkatkan. Jika dibandingkan dengan negara lain, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah dari rata-rata negara anggota APO (*Asian Productivity Organization*). Singapura memiliki tingkat produktivitas tertinggi di dunia pada tahun 2015, yaitu sekitar US\$ 121,9 sementara Indonesia hanya sekitar US\$ 21,9. Posisi Indonesia pada 2015, juga masih berada di bawah Malaysia dan Thailand, bahkan Sri Lanka, dan di atas Filipina dan Vietnam. (Sumber: <http://bisnis.liputan6.com> di akses, tanggal 14 Desember 2015).

Rendahnya produktivitas tenaga kerja terjadi pada berbagai industri, termasuk industri tekstil. Padahal industri tekstil dan produk tekstil (TPT) menawarkan kesempatan yang penting bagi suatu negara untuk memulai industrialisasi ekonominya (Iwan Hermawan, 2011). Meningkatkan produktivitas kerja industri tekstil merupakan indikator penting dari ekonomi dan nilai pasar perusahaan. Hal ini dikarenakan industri tekstil dapat menyerap tenaga kerja dalam skala besar dan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan ekonomi suatu negara (Summaiya R Shaikh dan Satish R Dulange, 2013).

Berdasarkan data produktivitas tenaga kerja dari tahun 2009-2014 menurut sub sektor yang tersedia di Badan Pusat Statistik (BPS), mengalami fluktuasi bahkan penurunan produktivitas tenaga kerja, terutama pada sub sektor tekstil dari tahun 2012 ke 2013 sebesar Rp 206,- seperti tampak pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.1
DATA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MENURUT SUB SEKTOR
(RIBUAN RUPIAH) TAHUN 2009-2014

Kode	Subsektor	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
1	Makanan	170 325	190 706	232 310	258 948	251 908	269 730
2	Minuman	158 733	179 922	192 426	163 808	231 213	204 141
3	Pengolahan Tembakau	161 086	181 991	189 228	220 773	283 249	306 102
4	Tekstil	63 827	73 790	82 042	99 382	99 176	103 984
5	Kertas dan Barang dari Kertas	290 454	374 129	341 417	458 426	430 122	460 834
6	Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	113 497	152 982	251 765	181 068	132 198	209 228
7	Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	668 034	389 539	376 889	333 536	258 478	339 042
8	Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	425 567	426 169	546 744	668 469	683 376	648 178
9	Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	992 579	1 174 593	608 274	458 177	216 920	896 987
10	Karet, Barang dari Karet dan Plastik	124 866	130 730	141 552	151 655	167 847	157 200

Sumber: www.bps.go.id

Menteri Perindustrian M. Saleh Husin mengemukakan bahwa terjadinya perlambatan ekonomi Indonesia saat ini, berdampak pada pertumbuhan di sektor industri. Sehingga sebagian sektor industri seperti tekstil, pakaian jadi, kertas, karet dan permesinan mengalami penurunan produksi yang berdampak pada produktivitas kerja karyawannya. (Sumber: <http://news.liputan6.com> di akses, tanggal 27 September 2015). Hal senada juga disampaikan oleh Sekretaris Jenderal Kemenperin Ansari Bukhari, bahwa Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) masih dijadikan penopang pertumbuhan sektor pengolahan non-migas atau manufaktur dalam negeri sehingga perlu ditingkatkan perannya. Setiap pertumbuhan 1%, industri TPT akan menyerap sekitar 10.000 tenaga kerja baru. Meskipun demikian, tantangan yang harus dihadapi kalangan industri tekstil

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kedepan adalah kualitas sumber daya manusia yang selama ini masih dinilai belum sesuai dengan kebutuhan industri, dimana produktivitas tenaga kerja lokal dinilai masih relatif rendah sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan. (Sumber: www.kemenperin.go.id akses, tanggal 1 Juli 2015).

Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Ade Sudrajat menambahkan, bahwa belum lama ini pihaknya telah melakukan survei tenaga kerja industri tekstil di empat kecamatan di Jawa Barat. Dipilihnya Jawa Barat, dikarenakan 49% tenaga kerja tekstil ada di wilayah ini. Sedangkan Jawa Tengah 14%, Jawa Timur 14%, Banten 16%, sisanya di wilayah lain Indonesia. (Sumber: <http://industri.kontan.co.id> akses, tanggal 1 Juli 2015). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat mengenai tingkat produktivitas industri tekstil di Jawa Barat, sebagai berikut:

DATA 1.2
DATA PRODUKTIVITAS INDUSTRI TEKSTIL DI PROVINSI JAWA BARAT (MILYAR RUPIAH) TAHUN 2009-2014

Tahun	Jumlah Produktivitas (dalam milyar rupiah)
2009	164.943
2010	170.258
2011	171.251
2012	178.688
2013	174.155
2014	177.764

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat (data diolah 2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai produktivitas perusahaan industri tekstil di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2012 ke 2013 mengalami penurunan produktivitas yang sangat drastis, yaitu sebesar 4.533 milyar. Sedangkan di tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 3.609 milyar, yang dinilai masih rendah dan belum melampaui pertumbuhan produktivitas di tahun 2012.

Rendahnya produktivitas perusahaan industri tekstil di kota besar yang ada di Provinsi Jawa Barat salah satunya diakibatkan oleh rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Sehingga akan berdampak pula terhadap tingkat produksi dan pertumbuhan kinerja perusahaan. Berikut data tingkat pencapaian produktivitas di Provinsi Jawa Barat menurut kota pada tahun 2011-2014, yang dijelaskan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

TABEL 1.3
DATA PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN INDUSTRI TEKSTIL DI
JAWA BARAT MENURUT KOTA (RIBUAN RUPIAH)
TAHUN 2011-2014

Kota	Jumlah Produktivitas Per Tahun			
	2011	2012	2013	2014
Bogor	1.000.000.000	1.640.929.820	1.910.451.301	1.514.451.325
Sukabumi	1.000.000.000	2.656.535.409	1.891.091.907	2.157.789.846
Bandung	1.000.000.000	1.542.150.392	1.758.505.622	1.902.664.991
Cirebon	1.000.000.000	1.241.622.315	1.174.235.687	1.293.481.625
Bekasi	1.000.000.000	1.655.007.868	1.479.529.612	1.658.533.944
Depok	1.000.000.000	1.672.594.730	2.024.206.906	1.724.324.188
Cimahi	1.000.000.000	1.550.947.266	1.276.186.856	1.183.146.849
Tasikmalaya	1.000.000.000	2.196.424.021	1.997.092.642	1.601.898.962
Banjar	1.000.000.000	1.284.918.207	1.267.630.914	1.547.268.964

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat (data diolah 2015)

Pertumbuhan produktivitas perusahaan industri tekstil menurut kota yang ada di Provinsi Jawa Barat, setiap tahunnya mengalami fluktuasi dengan kecenderungan tingkat produktivitas menurun. Tingkat produktivitas yang paling rendah terjadi di Kota Cimahi, dari tahun 2011 ke 2012 hanya mengalami kenaikan tingkat produktivitas dari Rp. 1.000.000.000 menjadi Rp 1.550.947.266, kemudian dari tahun 2012 ke 2013 mengalami penurunan tingkat produktivitas dari Rp. 1.550.947.266 menjadi Rp. 1.276.186.856, selanjutnya pada tahun 2013 ke 2014 mengalami penurunan produktivitas dari Rp. 1.276.186.856 menjadi Rp. 1.183.146.849. Hal ini seperti terjadi pada PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Dimana tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya, sehingga produksi barang yang dihasilkan terutama di tahun 2013-2015 tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut disajikan data tingkat pencapaian target produksi kain denim tahun 2011-2015.

TABEL 1.4
TARGET PRODUKSI KAIN DENIM
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI
TAHUN 2011-2015

No	Tahun	Target Perusahaan (yds)	Realisasi (yds)	Persentase Terealisasi
1	2011	11.000.000	11.204.961	102%
2	2012	11.000.000	11.209.140	103%
3	2013	10.000.000	9.526.700	95%
4	2014	10.000.000	8.416.011	84%
5	2015	10.000.000	6.004.957	60%

Sumber: Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa realisasi produksi kain denim di tahun 2011 dan 2012 mampu melebihi pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi di tahun 2013-2015 mengalami penurunan realisasi produksi yang sangat rendah yaitu sebesar 11% (dari 95% - 84%) sampai 24% (dari 84% - 60%). Sementara itu untuk pencapaian target produksi kain denim pada periode bulan Januari-Desember 2015 dapat di lihat pada Tabel 1.5 yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.5
TARGET PRODUKSI KAIN DENIM
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
(PERIODE JANUARI 2015-DESEMBER 2015)

Bulan	Target Produksi (Yard)	Realisasi (Yard)	Persentase Teralisasi
Januari	830.000	504135	61%
Februari	830.000	446283	54%
Maret	830.000	479341	58%
April	830.000	512399	62%
Mei	830.000	545457	66%
Juni	830.000	537193	65%
Juli	830.000	584575	70%
Agustus	830.000	393859	47%
September	830.000	431459	52%
Oktober	830.000	520664	63%
November	850.000	553722	65%
Desember	850.000	495870	58%

Sumber: Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa target produksi kain denim pada tahun 2015 setiap bulannya tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya, serta kurangnya disiplin kerja dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika penurunan produksi tidak segera diatasi maka perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar, karena hasil yang didapat tidak sesuai dengan biaya yang dikeluarkan.

Senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kepala HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi Syarif Hidayat (Rabu, 2 September 2015), menyatakan bahwa masih terdapat indikasi yang menunjukkan produktivitas kerja sebagian karyawan di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama pada karyawan

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bagian produksi. Adapun untuk melihat produktivitas kerja karyawan tidak hanya dari data pencapaian target produksi saja, melainkan dapat di lihat juga dari data *personal track record* yang menunjukkan tingkat kecerobohan mengakibatkan alat rusak, kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan, tidak menuruti aturan perusahaan dan terlambat masuk kerja masih belum dapat diatasi. Sehingga hal tersebut menjadi faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, berikut gambaran persentasenya:

TABEL 1.6
PERSONAL TRACK RECORD KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI
TAHUN 2011-2015

No	Jenis Pelanggaran	Persentase Pelanggaran Per Tahun				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak.	3.34%	2.97%	3.14%	3.48%	4.23%
2	Kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan.	7.72%	5.72%	4.93%	8.18%	10.06%
3	Tidak menuruti aturan perusahaan.	2.51%	1.83%	2.24%	2.86%	5.48%
4	Terlambat masuk kerja.	2.71%	2.52%	2.69%	3.27%	6.71%
Total Pelanggaran Per Tahun		16.28%	13.04%	13.00%	17.79%	26.48%

Sumber: Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan hasil dari jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat tinggi. Jika di lihat dari jenis pelanggaran 1). Kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak dari tahun 2014 (3.48%) ke 2015 (4.23%) mengalami peningkatan sebesar 0.75%, 2). Kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan dari tahun 2014 (8.18%) ke 2015 (10.06%) mengalami peningkatan sebesar 1.88%, 3). Tidak menuruti aturan perusahaan dari tahun 2014 (2.86%) ke 2015 (5.48%) mengalami peningkatan sebesar 2.62% dan 4). Terlambat masuk kerja dari tahun 2014 (3.27%) ke 2015 (6.71%) mengalami peningkatan sebesar 3.44%. Sedangkan total pelanggaran pada tahun 2014 (17.79%) ke 2015 (26.48%) mengalami peningkatan total pelanggaran mencapai 8.69%, sangat tinggi jika dibandingkan dengan pelanggaran di tahun sebelumnya. Hal ini terjadi diakibatkan oleh rendahnya kemampuan karyawan dalam menggunakan mesin, kurangnya disiplin dan semangat dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang kurang mendukung. Sehingga apabila pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak diatasi maka setiap tahunnya akan mengalami peningkatan pelanggaran dan akan berimbas pada kerugian yang besar bagi perusahaan. Adapun data yang berkaitan dengan penilaian kondisi lingkungan kerja fisik, dijelaskan pada Tabel 1.7 sebagai berikut:

TABEL 1.7
REKAPITULASI PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
TAHUN 2013-2015

No	Indikator Penilaian	Skala Penilaian		
		Tahun		
		2013	2014	2015
1	Peralatan dan fasilitas kerja	C	B	B
2	Penggunaan penerangan atau cahaya	B	C	C
3	Kondisi temperatur atau suhu udara	C	B	B
4	Kondisi kelembaban dan sirkulasi udara	A	B	B
5	Kondisi suara kebisingan dan getaran mekanis	C	B	C
6	Kondisi keamanan kerja	A	A	B

Sumber : Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Keterangan:

A = Sangat Baik, B = Baik, C = Cukup, D = Kurang, E = Sangat Kurang

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai penilaian kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, setiap tahunnya mendapat skala penilaian dengan tingkat kecenderungan cukup atau menurun dari tahun sebelumnya. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala HRD Syarif Hidayat (Kamis, 14 Juli 2016), bahwa kondisi lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam proses kelancaran kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya: 1). Melakukan pemeliharaan terhadap peralatan kerja khususnya mesin produksi yang dilakukan setiap satu minggu atau satu bulan sekali oleh operator pada setiap divisi, dan pemeliharaan setiap satu tahun sekali dilakukan apabila mesin produksi tersebut perlu dibongkar secara menyeluruh dan dilakukan ketika waktu libur kegiatan operasional di perusahaan, sehingga tidak mengganggu proses kegiatan produksi, 2). Meningkatkan fasilitasi kerja dengan memberikan ruangan untuk istirahat, kantin, musola, K3 (seragam kerja, masker, kelengkapan peralatan kerja), yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan, 3). Proses jam kerja normal yaitu 40 jam sehari, istirahat 30 menit dan dibagi tiga shift kerja dalam satu hari,

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4). Suhu dan sirkulasi udara, serta kelembaban ditempat kerja selalu diperhatikan, terutama pada divisi warping karena kondisi ruangan yang cukup panas, sehingga ruangan tersebut diberikan alat untuk menjaga suhu udara ruangan agar tetap stabil, 5). Suara dan getaran mekanis yang ditimbulkan dari mesin produksi sangat tinggi, sehingga setiap karyawan diberi alat pelindung telinga agar dapat membantu dalam proses kegiatan bekerja, dan 6). Keamanan dan keselamatan kerja selalu diutamakan, dengan upaya melakukan kontrol oleh setiap operator divisi dan petugas keamanan di lingkungan kerja. Sehingga upaya peningkatan lingkungan kerja fisik yang baik tersebut, diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun faktor lain yang perlu dioptimalkan yaitu berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, dijelaskan pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

TABEL 1.8
DATA PENILAIAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
TAHUN 2013-2015

Keterangan	Skala Penilaian	Bobot Niai	Jumlah Karyawan/ Tahun		
			2013	2014	2015
Memuaskan	A	>85	97	78	40
Baik	B	84-75	124	97	95
Cukup Baik	C	74-65	106	82	84
Sedang	D	64-55	74	86	97
Kurang	E	<54	52	63	81

Sumber : Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.8 mengenai penilaian disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, berdasarkan kriteria penilaian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Kepala HRD Syarif Hidayat (Kamis, 14 Juli 2016) diantaranya: 1). Tingkat kehadiran karyawan, 2). Ketaatan karyawan pada peraturan, 3). Ketaatan karyawan pada pedoman standar kerja, 4). Rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan 5) Sikap atau etika dalam bekerja. Berdasarkan data tersebut, dapat di lihat bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah karena setiap tahun (2013-2015) karyawan yang memiliki disiplin sangat kurang (E) selalu bertambah. Sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang buruk bagi perusahaan, karyawan yang lain dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dalam meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan dan secara langsung kondisi tersebut mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sementara itu data tingkat kehadiran karyawan dapat dijadikan sebagai indikator penunjang dalam penilaian tingkat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil rekapitulasi ketidakhadiran tanpa alasan karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi setiap bulannya, bahkan setiap tahun mengalami peningkatan ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu berkisar antara 60-104 orang karyawan. Berikut dijelaskan secara rinci pada Tabel 1.9 mengenai ketidakhadiran tanpa alasan karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.

TABEL 1.9
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN TANPA ALASAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX)
TAHUN 2013-2015

Bulan	2013		2014		2015	
	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja
Januari	403	38	453	39	401	45
Februari	409	41	446	46	426	56
Maret	434	35	437	47	407	37
April	438	41	440	42	433	62
Mei	440	37	438	39	438	59
Juni	448	48	450	52	416	52
Juli	456	43	454	44	430	34
Agustus	453	45	449	57	432	71
September	448	50	436	48	400	58
Oktober	444	46	422	49	402	69
November	448	44	416	53	399	72
Desember	453	39	406	51	397	56
Total	5274	507	5247	567	4981	671

Sumber: Bagian HRD PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.9 persentase ketidakhadiran tanpa alasan karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, pada tahun 2013 yaitu sebesar 507 orang, kemudian di tahun 2014 mengalami peningkatan menjadi 567 orang, selanjutnya di tahun 2015 mengalami peningkatan ketidakhadiran yang sangat tinggi yaitu sebesar 671 orang. Apabila hal ini terus terjadi maka akan menghambat terhadap proses kegiatan produksi, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan. Hasil persentase ketidakhadiran tanpa alasan dapat mencerminkan tinggi atau rendahnya disiplin kerja seorang karyawan dalam

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Kelancaran operasional perusahaan sangat tergantung pada kehadiran rutin setiap karyawannya. Ketidakhadiran tanpa sebab dan ketidak hadiran yang tak perlu atau keterlambatan memengaruhi operasional perusahaan dan secara tidak adil membebani karyawan lain (Lin Gensing Pophal; 2008:193).

Pendekatan utama yang dijadikan dasar dari penelitian ini menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugas (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2009:156). Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Theo J. M. van der Voordt, (2003:135-136) mengemukakan bahwa produktif berarti berubah dan menguntungkan. Dalam konteks ini produktivitas identik dengan output, dimana hubungan dari output (pengeluaran) dan input (pemasukkan). Ada tiga cara untuk meningkatkan produktivitas: 1). Meningkatkan output dengan input yang sama (peningkatan efektivitas), 2). Mencapai output yang sama dengan kurang masukan (meningkatkan efisiensi), dan 3). Mencapai tingkat yang relatif kuat meningkatkan output dibandingkan dengan peningkatan input (kedua lebih efektif dan lebih efisien).

Paul Roelofsen (2000) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan fisik memiliki efek terbesar terhadap produktivitas. Sehingga lingkungan kerja fisik dapat merancang peningkatan produktivitas dan berdampak pada keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary Triatno dan Toto Sugiharto (2010:8), mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling kuat dan dominan yang berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sehingga upaya peningkatan disiplin kerja tersebut dapat dilakukan melalui pelaksanaan suatu tata tertib yang sudah ada di perusahaan agar dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Maisarowati, dkk (2014:10) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana Ravianto (Edy Sutrisno; 2011:209), bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Adapun Pandji Anoraga (2009:178) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan kerja, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Salah satu faktor yang menjadi pengaruh besar dalam masalah produktivitas karyawan, berikut disajikan dari hasil penyebaran angket pra penelitian pada karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi yang menggambarkan faktor-faktor utama penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebagai berikut:

TABEL 1.10
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	Skor Total	%
1	Kemampuan	348	82.85%
2	Keahlian	325	77.38%
3	Disiplin	378	90%
4	Kepemimpinan	338	80.47%
5	Penghargaan	301	71.66%
6	Lingkungan Kerja Fisik	355	84.52%
7	Struktur Organisasi	343	81.66%

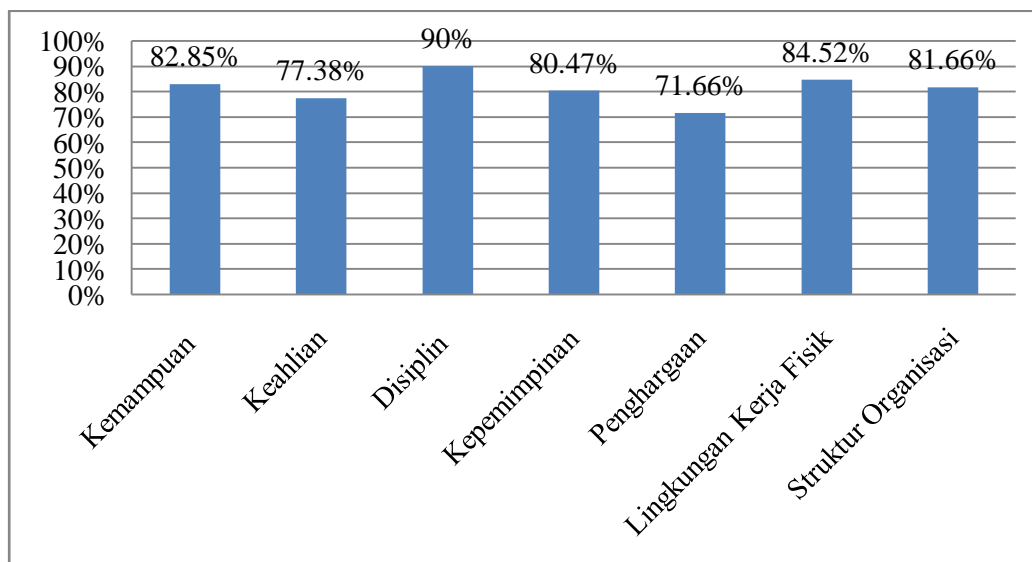
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.0 dapat di lihat bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex). Secara jelas dapat di lihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2015

GAMBAR 1.1
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Berdasarkan Gambar 1.1 bahwa faktor disiplin kerja memperoleh tingkat persentase paling tinggi yaitu 90% dan faktor lingkungan kerja fisik memperoleh tingkat persentase sebesar 84,52%, sehingga gambaran lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi perlu ditingkatkan, sebagai mana dikemukakan oleh Menejer Personalia Syarif Hidayat (Rabu, 2 September 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan, agar dapat memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga disiplin kerja karyawan di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi masih belum optimal, dimana masih ada sebagian karyawan khususnya bagian produksi yang melanggar aturan tata tertib perusahaan, lalai dalam bekerja dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kerjanya. Sehingga perusahaan harus lebih tegas dalam

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menegakan peraturan tata tertib yang ada di perusahaan dan melakukan tindakan bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, permasalahan yang penting untuk diteliti dan menjadi judul dalam penelitian ini ialah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Rendahnya produktivitas kerja merupakan masalah utama bagi organisasi maupun perusahaan, salah satunya terjadi di Indonesia. Dimana tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia berdasarkan PDB yaitu sebesar US\$ 20 ribu per pekerja. Nilai tersebut lebih rendah jika dibanding dengan Thailand yang sudah mencapai US\$ 22,9 ribu per pekerja. Bahkan, jika dibandingkan dengan Singapura dan Malaysia, produktivitas tenaga kerja Indonesia sangat jauh di bawah. Produktivitas tenaga kerja Singapura berdasarkan PDB mencapai US\$ 114,4 ribu per pekerja, dan Malaysia sebesar US\$ 46,6 ribu per pekerja.

Rendahnya produktivitas kerja hampir terjadi di semua sub sektor industri, salah satunya terjadi pada industri tekstil di Provinsi Jawa Barat. Hampir di seluruh kota dan kabupaten di provinsi Jawa Barat terdapat perusahaan atau industri yang bergerak pada sub sektor industri tekstil. Kota Cimahi merupakan salah satu kota yang mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan industri tekstil, sehingga masalah ini berdampak pula pada PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, perusahaan swasta yang bergerak pada industri tekstil memproduksi kain denim. PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi setiap tahunnya mengalami penurunan kapasitas produksi dan kerugian yang diakibatkan oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan terutama pada karyawan bagian produksi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ravianto (Edy Sutrisno; 2011:209), bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti

Toyib, 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Sedangkan menurut Anoraga (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno; 2009:159), memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi prouktivitas kerja adalah sebagai berikut: a). Pekerjaan yang menarik, b). Upah yang baik, c). Keamanan dan perlindungan dalm pekerjaan, d). Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, e). Lingkungan atau suasana kerja yang baik, f). Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, g). Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, h). Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, i). Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja dan j). Disiplin kerja yang keras.

Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia menjadi permasalahan yang belum dapat ditanggulangi oleh pemerintah maupun pelaku bisnis. Rendahnya produktivitas kerja ini hampir terjadi di semua sub sektor industri, salah satunya pada industri tekstil. Jika dilihat dari data produktivitas di Provinsi Jawa Barat dimana tingkat produktivitas yang terjadi pada industri tekstil semakin menurun, sehingga berpengaruh terhadap beberapa kota besar salah satunya Kota Cimahi yang bergerak pada sektor industri tekstil terbesar di Provinsi jawa Barat. Rendahnya produktivitas kerja industri tekstil di kota Cimahi berdampak pula terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Sehingga rendahnya produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menghambat aktivitas produksi dan kinerja perusahaan secara optimal. Adapun disiplin dan lingkungan kerja dalam proses produksi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya secara optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.

3. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
3. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi akademik (teoritik), hasil penelitian dapat mengembangkan dan memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi bagi perusahaan PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.
3. Hasil penelitian ini semoga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan dorongan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

