

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan kemajuan perusahaan yang pesat merupakan tujuan semua perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin perusahaan capai. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas mendukung perusahaan dapat berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan pesat. Kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia merupakan aspek terpenting untuk kemajuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang di berikan. Individu atau sumber daya manusia yang di miliki perusahaan dapat menjalankan tugas dengan efektif maka keberlangsungan perusahahaan akan berjalan dengan efektif. Dapat dikatakan bahwa keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja perusahaan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya. Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Chandra (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian

syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Menurut Lianasri *et al.* (2017) demi tercapainya hasil yang maksimal, perusahaan akan mengoptimalkan kinerja pada karyawan supaya mendapatkan hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah sehingga perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya. Tekanan bisa berupa lingkungan kerja yang tidak baik, peraturan yang ketat, system jam kerja, baik berupa jam kerja yang lebih lama, tambahan jam lembur, sehingga tingkat kelelahan fisik juga bertambah pada karyawan.

PT. Mega Andalan Plastik Industri adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang mengolah material biji plastik menjadi produk plastik. PT. Mega Andalan Plastik Industri terletak di Jalan Cangkringan Km 1, Dhuri – Tirtomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. Produk yang

dihasilkan berupa berbagai macam produk yang terbuat dari bahan baku plastik dengan jangkauan pasar beberapa pabrik di pulau jawa. Di dalam PT. Mega Andalan Plastik Industri terdapat tiga bagian atau divisi yaitu, *office*, *workshop*, dan produksi. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, khusus bagian produksi yang meliputi operator produksi, *finishing*, *quality control* diberlakukan sistem *shift*. Adapun pembagian waktu *shift* yang diberlakukan di PT. Mega Andalan Plastik Industri yaitu, *shift* pagi ( 06.00 – 14.00 ), *shift* siang ( 14.00 – 22.00 ), *shift* malam ( 22.00 – 06.00 ).

Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan kepala bagian produksi, ternyata terdapat beberapa indikator penilaian yang kurang memuaskan. Untuk memperkuat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan bagian produksi, penulis melakukan wawancara kepada 7 *shift leader* dan *vice leader*. Wawancara ini dilakukan kepada *shift leader* dan *vice leader* karena *shift leader* dan *vice leader* yang terlibat langsung dalam satu *shift* dan lebih memahami kinerja karyawan bagian produksi. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan bagian produksi. Hasil wawancara dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 faktor-faktor menurunnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri

<b>Faktor menurunnya kinerja karyawan bagian produksi</b>	<b>Jumlah respon</b>
<i>shift</i> kerja	8
disiplin kerja	4
Lingkungan kerja	2

(Sumber: Hasil wawancara 7 *shift leader* dan *vice leader* PT. Mega Andalan Plastik Industri)

Dari 7 *shift leader* dan *vice leader*, masing-masing memberikan 2 jawaban mengenai faktor-faktor menurunnya kinerja karyawan bagian produksi. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor *shift* kerja memperoleh posisi tertinggi dengan 8 jawaban. Kemudian, posisi kedua disiplin kerja sebanyak 4 jawaban. Posisi terakhir yaitu lingkungan kerja sebanyak 2 jawaban sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi. Dapat disimpulkan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah *shift* kerja.

*Shift* kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suma'mur (2013), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam *shift* kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketidaktepatan dan pembagian *shift* kerja yang tidak beraturan akan mengakibatkan individu rentan terhadap stress, peningkatan kecemasan dan agresivitas serta menurunnya fungsi tubuh yang keseluruhannya berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja seseorang.

Menurut Nurbaity *et al.* (2019) *shift* kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengaruh dampak *shift* kerja pada karyawan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Semakin rendah ketidak sesuaian pengelolaan *shift* kerja pada karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan *shift* kerja yang dikelola dengan baik juga akan berpengaruh

positif. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ratih dkk (2020) yang menyatakan bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Menurut *Occupational Safety and Health Nomor 2 (2015)* *shift* kerja merupakan suatu pola pengaturan waktu kerja dari perusahaan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pembagian waktu biasanya dibagi menjadi tiga yaitu, pagi, sore, dan malam. *shift* kerja merupakan salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Terkadang tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan system *shift* kerja karena membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu untuk melakukan aktivitas pribadi dan waktu berkumpul bersama keluarga.

Penerapan *system shift* kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola hidup karyawan bagian produksi. Permasalahan yang sering dialami karyawan bagian produksi adalah sulitnya mengatur pola tidur. menurut *Sleep Foundation*, sebanyak 25-30% pekerja *shift* malam menderita gangguan tidur, hingga kelelahan fisik dan mental. Waktu tidur terkadang berbenturan dengan pekerjaan rumah atau kegiatan lain sehingga mengakibatkan kurangnya waktu tidur. Tak jarang mengakibatkan karyawan terlambat bekerja, kurang fokus saat bekerja dan bahkan beberapa karyawan sering sakit karena kurangnya waktu tidur.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu, energi, dan menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik.

Menurut Linasari *et al.* (2017) Kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga diduga mempengaruhi keoptimalan kinerja karyawan. Penelitian Denis, Peggy, dan Jantje (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian Arsyenda (2013) juga menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga sesuai dengan Mangkunegara dan Octorend (2015) yang menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja yang buruk berdampak langsung pada kinerja karyawan. Banyak karyawan bagian produksi yang terlambat atau tidak masuk kerja karena system *shift* kerja yang diberlakukan PT. Mega Andalan Plastik Industri. Sering juga terjadi kelalaian, misalnya yang sering ditemui adalah kelalaian menaruh label produk dan kurang teliti dalam mengecek produk sehingga terjadi kelolosan produk. Hal ini tentunya akan mengganggu kualitas serta produktivitas karyawan bagian produksi itu sendiri. Menurut

beberapa karyawan bagian produksi yang penulis wawancara, mereka melanggar kedisiplinan karena factor kelelahan dan kantuk akibat pola tidur yang terganggu serta penerapan kedisiplinan di perusahaan tersebut masih terbilang longgar. Masalah ini didukung adanya data kedisiplinan dari perusahaan dalam rentang tiga bulan terakhir. Data tersebut dapat dilihat pada table 1.2.

Tabel 1.2 Data pelanggaran kedisiplinan PT Mega Andalan Plastik Industri

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pelanggaran</b>
Oktober	25
November	18
Desember	22
Januari	30
februari	21

(Sumber: HRD PT Mega Andalan Plastik Industri)

Dari data diatas, terlihat rata-rata pelanggaran kedisiplinan karyawan bagian produksi PT Mega Andalan Plastik Industri terbilang banyak. Pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh karyawan bagian produksi adalah terlambat dan tidak masuk kerja. Hal tersebut terjadi akibat factor kelelahan dan kesehatan yang dialami karyawan karena sytem *shift* kerja yang diterapkan perusahaan. Nadeak (2020) juga menjealskan bahwa disiplin kerja adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Sehingga dapat diartikan disiplin kerja merupakan upaya perusahaan berupa peraturan baik lisan maupun tertulis yang harus ditaati oleh karyawan tanpa terkecuali untuk meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila karyawan dapat melaksanakan kerja secara optimal. Sofyan (2013) berpendapat organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan mencapai perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut penelitian Ayu *et al.* (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan menurut AA Gde *et al.* (2015) lingkungan kerja berpengaruh

dominan terhadap kinerja, artinya karyawan lebih tergantung pada keadaan lingkungan tempat kerja mereka dalam peningkatan kinerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis terhadap beberapa karyawan bagian produksi. Keadaan lingkungan kerja PT. Mega Andalan Plastik Industri ini belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Hal ini disebabkan oleh beberapa Permasalahan yang terjadi. pertama adalah tata letak untuk produk jadi begitu minim tidak sebanding dengan produk yang dihasilkan. Sehingga penempatan produk kadang ditempatkan didekat mesin produksi. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan khawatir apabila tumpukan produk tersebut jatuh dan menimpa mereka. Para karyawan juga menuturkan bahwa penempatan produk yang demikian sangat menggagu dalam mereka bekerja. Kedua, tata letak produk yang demikian ditambah mesin produksi yang mengandalkan suhu panas untuk produksinya membuat suhu udara menjadi tinggi. Temperatur atau suhu udara harus diprhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (badayai, 2012). Suhu udara yang tinggi mengakibatkan karyawan mudah Lelah, kurang fokus dan mudah emosi.

Ketiga, minimnya ventilasi udara. Sirkulasi udara adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sebagian besar waktu karyawan dihabiskan ditempat kerja. pertukaran udara berpengaruh terhadap kesegaran fisik karyawan. Keempat, kebisingan dari mesin penggilingan bahan reject dan bunyi pembuangan angin dari mesin *blow molding* saat memproduksi botol. Kebisingan yang terjadi mengakibatkan kurangnya pendengaran, kesalahan komunikasi dan mengganggu ketenangan kerja. Selain itu Sulistyadi dikutip Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa kebisingan dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syaraf otot dan lain-lain.

Dari fenomena yang telah terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Mega Andalan Plastik Industri dengan judul **“Pengaruh Shift Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri?
4. Apakah *shift* kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *shift* kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis yaitu dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh antara *shift* kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

a. Bagi perusahaan

Data penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan *shift* kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian ini