

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di Era Millennial ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensi insaninya dapat berkembang maksimal. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik.<sup>1</sup>

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.<sup>2</sup>

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja disuatu lingkungan perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi

---

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal.4

<sup>2</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :Alfabeta,2008), hal. 8

seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya.<sup>3</sup>

Komunikasi sebagai aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, ditempat pekerjaan, rumah, pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada<sup>4</sup>. Komunikasi dilakukan manusia di hampir semua tempat dan aktifitas bahkan Sutaryo menegaskan bahwa sebagai makhluk *homososiologicus* manusia akan melakukan komunikasi dari sejak bangun tidur hingga tidur kembali. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri bagi suatu organisasi atau perusahaan.<sup>5</sup>

Komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama untuk sebuah pencapaian. Menurut Pernama, komunikasi di dalam sebuah organisasi tidak lain dari sebuah kekuatan yang mempertahankan eksistensi organisasi, tanpa komunikasi itu tidak berfungsi adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan penting untuk menjalin hubungan emosional yang dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.<sup>6</sup>

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dari karyawan di sini menurut Pandji Anoraga dalam bukunya termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena

---

<sup>3</sup>Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), hal. 135.

<sup>4</sup>Surtaryo, *Sosiologi Komunikasi* (Yogyakarta: ABI. 2005) hal. 41

<sup>5</sup> Siswanto Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksar. 2005) hal. 41

<sup>6</sup> Husein Umar, *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003) hal. 18

tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugastugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugastugasnya. Buchori Zainun mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu. Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.<sup>7</sup> Menurut Demet menyatakan bahwa beberapa faktor dilingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan agar dalam pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.<sup>8</sup>

Menurut Pandji Anoraga dalam bukunya disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan

---

<sup>7</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta : Grasindo. 2004) hal. 46

<sup>8</sup> Ibid., hal. 193

antara lain dengan bekerjamenghargaiwaktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Tujuan disiplin yaitu menyiapkan suatu suasana di mana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan, serta mengambil tindakan yang tegas terhadap kelompok kecil yang tidak mau mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan disiplin.

Produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan juga tidak lepas dari yang namanya disiplin kerja yang diterapkan oleh anggota perusahaan. Hedy menyatakan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Robbins, disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan di dalam melaksanakan pekerjaannya dengan teratur, tertib, dan lancar.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi

pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Menurut Sinungan, produktifitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran atau masukan atau *output : input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.<sup>9</sup>

Menurut Wibowo adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerja, dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja.<sup>10</sup>

UD. Batik Satrio Manah sebagai salah satu pengusaha atau pengrajin batik yang ada di Tulungagung berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara melakukan komunikasi secara langsung antara pemilik usaha dengan karyawan. Dalam hal ini pemilik usaha mempunyai kesempatan secara langsung kepada karyawan untuk menyampaikan tentang visi, misi, dan tujuan dari perusahaan. Adanya komunikasi langsung yang dilakukan oleh pemilik usaha terhadap karyawan akan semakin memudahkan mengungkapkan keinginan dan keluhan yang diharapkan dari pekerjanya, sehingga pemilik usaha akan mudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari masing masing karyawan.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dimana kita ketahui bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan. Karyawan banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada

---

<sup>9</sup> M Sinungan, *Produktifitas dan Faktor – Faktor yang mempengaruhinya*. (Jakarta: Rineka Cipta. 200) hal. 12

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers.Grafindo Persada. 2011) hal. 109

saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam produksi berkurang yang akan menyebabkan target produksi perhari berkurang pula, dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Ada juga karyawan yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Batik Satrio Manah Tulungagung”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah
4. Mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemberian kajian ilmu pengetahuan khususnya pada Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>11</sup>

Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

---

<sup>11</sup> Handoko, T, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE) hal.20

Menurut Simamora dalam Sutrisno, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berkembangnya perusahaan.

### b. Bagi Akademik

Sebagai sumbangsih pembendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian lanjutan pada bidang yang sama dengan variabel yang berbeda.

## E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya kemungkinan penafsiran yang salah tentang istilah yang digunakan dalam judul skripsi diatas, maka perlu adanya penegasan istilah istilah dalam judul tersebut.

### 1. Definisi Konseptual

- a. Komunikasi sebagai aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari hari, ditempat pekerjaan, rumah, pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada.<sup>12</sup>
- b. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan baik

---

<sup>12</sup> Surtaryo, *Sosiologi Komunikasi...*, hal. 41



yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.<sup>13</sup>

- c. Disiplin Kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan.<sup>14</sup>
- d. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat.<sup>15</sup>

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran koesioner kepada seluruh karyawan batik strio manah di tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

---

<sup>13</sup> Wijono Djoko, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Teori Strategi dan Aplikasi*, (Surabaya:Airlangga University Press, 1999), hal. 10.

<sup>14</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 20

<sup>15</sup>Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), hal. 97

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh signifikan pengaruh komunikasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan batik satrio manah di tulungagung baik secara parsial maupun simultan.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan dalam penelitian ini, nantinya akan terbagi menjadi 5 bab yang meliputi :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri atas konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

##### **BAB II KAJIAN TEORI**

Pada bab ini akan diuraikan berbagai teori mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan, dimana teori tersebut akan digunakan sebagai bahan acuan dalam membahas masalah yang diangkat. Selain itu, kajian teori juga mencakup informasi mengenai batik satrio manah tulungagung.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai data data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta sistematika penulisan yang diperlukan dalam menyampaikan hasil penelitian.

##### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan tentunya mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan batik satrio manah.

## BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran.