BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Keinginan pemerintah untuk meningkatkan kontribusi sektor kehutanan dalam perekonomian indonesia mendorong penerapan kebijakan pengembangan industrialisasi kehutanan yang menjadikan industri pengolahan kayu sebagai penopang perekonomian. Pada awal perkembangan industri pengolahan kayu, industri kayu gergajian dirintis terlebih dahulu, namun dalam perjalanannya industri ini kurang berkembang dibandingkan dengan industri kayu lapis (Kumalasari, 2015).

Industri penggergajian merupakan industri yang menghasilkan barang setengah jadi yang kemudian akan diproses lebih lanjut lagi untuk menghasilkan produk jadi. Hasil dari pengolahan kayu menjadi kayu gergajian dapat dimanfaatkan oleh industri kayu lanjutan. Selain itu hasilnya juga digunakan dalam usaha mebel kayu, sebagai bahan bangunan dan usaha kusen-kusen tradisional. Kayu bulat merupakan sumber bahan baku utama dalam memproduksi kayu gergajian. Industri penggergajian kayu merupakan salah satu konsumen terbesar kayu bulat. Ketersedian kayu bulat tersebut sangat bergantung pada kondisi hutan di Indonesia (Kumalasari, 2015).

Industri kayu memberikan peran yang relatif besar terhadap pembangunan ekonomi di Provinsi Jawa Timur. Industri ini terutama yang berbasis hutan rakyat tersebar di hampir semua kabupaten di Jawa Timur seperti Lumajang, Pasuruan, Gresik, Kediri, Jombang, Pacitan, Madiun, Malang dan Probolinggo. Sekalipun sumbangan industri kayu terhadap produk dosmestik bruto regional (PDRB) tahun 2011 relatif rendah (2,2%), dari sisi tenaga kerja sampai dengan Agustus 2012 industri ini memiliki peran yang penting, dapat menampung 14,6% dari seluruh penyerapan tenaga kerja di Provinsi ini (Dinas Kehutanan Jawa Timur, 2012) .

Sampai dengan pertengahan tahun 2012, jumlah Industri Primer Hasil Hutan (IPHH) di Provinsi ini 504 unit dengan rincian 297 unit (kapasitas kurang dari 2.000 m^3), 119 unit (kapasitas 2.000 sampai 6.000 m^3) dan 88 unit (kapasitas lebih dari 6.000 m^3). Sejauh ini di Jawa Timur terdapat 5 jenis industri kayu; kayu gergajian, serpih kayu (*wood chip*), *veneer,* kayu lapis (*plywood*) dan *laminated veneer lumber* (LVL) (Dinas Kehutanan Jawa Timur, 2012).

Sebagian besar bahan baku (66%) untuk keperluan industri kayu tersebut disuplai dari hutan rakyat baik yang terdapat di Provinsi ini maupun provinsi tetangga. Sejauh ini produksi hutan rakyat tahun 2012 di Provinsi ini mencapai 2.181.028,24 m^3 sedangkan kebutuhan industri kayu di Provinsi ini pada tahun yang sama sebesar 3.816.429 m^3, sehingga terdapat kekurangan yang harus disuplai dari kayu yang berasal dari provinsi lain baik dari hutan rakyat maupun kayu alam dari luar Pulau Jawa (Dinas Kehutanan Jawa Timur, 2012).

Beberapa jenis pohon yang banyak ditanam oleh masyarakat di Provinsi ini untuk dijadikan sumber kayu adalah jati, mahoni, akasia, pinus, gmelina, sengon, sonokeling dan mindi. Sekali pun demikian, lebih kurang 51% kayu yang ditanam berasal dari jenis sengon. Harga kayu jenis ini pun relatif baik dibandingkan dengan jenis tanaman lainnya, kecuali jati. Harga terbaik tanaman sengon dengan diameter lebih besar dari 30 cm bisa mencapai Rp. 1 juta per m3 (Dinas Kehutanan Jawa Timur, 2012).

Usaha dagang merupakan salah satu bisnis yang banyak dilakukan oleh masyarakat dunia, termasuk di Indonesia. Usaha Dagang (UD) adalah suatu badan usaha yang dijalankan secara mandiri oleh satu orang saja dan tidak memerlukan suatu *partner* (rekan) dalam menahkodai usahanya. Jika ada yang membantu usaha tersebut, kedudukannya tidak sama dengan pemilik UD. Artinya, orang yang membantu itu tidak memiliki hak kepemilikan saham UD tersebut, tetapi hanya berperan sebagai karyawan ataupun bawahan UD. Usaha dagang membutuhkan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab

sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran antara pekerja agar efektif dan efesien. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2009). Bukan hanya di sekolah saja yang perlu adanya disiplin. Di tempat usaha juga perlu adanya karyawan yang disiplin dan pimpinan berhak menegaskan itu. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan semangat kerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja ini, adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tentu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja perusahaan akan baik pula. Suatu ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang menjadi pendukung penelitian ini, yaitu: Menurut Rizal (2015) disiplin kerja dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh karyawan, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien. Penelitian Rizal (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Olivia (2015) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Hasanah (2016) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian yang sudah dilakukan Hasanah (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Fitria (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

UD. Perdana Lumajang merupakan sebuah usaha kecil menengah, Usaha dagang tersebut bergerak dalam bidang produksi kayu gergajian yang harus bersaing dalam dunia usaha yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing, UD. Perdana Lumajang harus selalu meningkatkan semangat kerja yang efisien dan efektif. Dalam hal ini disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga diharapkan semangat karyawan dapat meningkat, dan tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Menurut Hasanah (2016) Perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over)* juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan yang tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Labour turn over menunjukkan

distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dalam perusahaan. Berikut merupakan tabel *Labour Turn Over* pada UD. Perdana Lumajang :

Tabel 1.1

***Labour Turn Over* pada UD. Perdana Lumajang**

Tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Masuk (Orang)	Jumlah Keluar (Orang)	Jumlah karyawan Akhir Tahun	LTO (Presentase)
2012	34	2	7	39	13,8%
2013	39	-	4	43	9,7%
2014	43	2	4	41	4.7%
2015	40	-	1	40	2,5%

Sumber : UD. Perdana Luamajang

Berdasarkan tabel 1.1 presentase tingkat *turnover* karyawan UD. Perdana Lumajang LTO (*Labour Turn Over*) dari tahun 2012-2015 mengalami penurunan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada tahun 2012 presenstase *turnover* cukup tinggi 13,8%, sedangkan presentase *turnover* pada tahun 2015 turun menjadi 2,5%. Dessler (2005) menjelaskan untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran *(turnover)*, karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Umumnya dalam satu tahun *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun, karena *turnover* yang lebih dari 10%, berarti perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Untuk mengetahui Target dan Realisasi karyawan pada UD. Perdana Lumajang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2

Perkembangan Target dan Realisasi Volume Penjualan Kayu

Pada UD. Perdana Lumajang Tahun 2014-2016 pada bulan januari-mei

Bulan dan Tahun	Target Penjualan ($M^{3)}$	Realisasi Penjualan (M^3)
Januari (2014)	775	765
Februari (2014)	775	770
Maret (2014)	775	790
April (2014)	775	800
Mei (2014)	775	805
Januari (2015)	780	770
Februari (2015)	780	765
Maret (2015)	780	800
April (2015)	780	800
Mei (2015)	780	850
Januari (2016)	785	760
Februari (2016)	785	765
Maret (2016)	785	770
April (2016)	785	760
Mei (2016)	785	775
Rata – rata	780	783

Sumber : UD. Perdana Lumajang

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Volume Penjualan Kayu

Pada UD. Perdana Lumajang Tahun 2014-2016

Tahun	Target Penjualan (M^3)	Realisasi Penjualan (M^3)	Presentase (%)
2014	3875	3930	101,4
2015	3900	3985	102,1
2016	3925	3830	97,5

Sumber : UD. Perdana Lumajang

Pada tabel 1.3 dapat dilihat target dan realisasi penjualan kayu dari UD. Perdana Lumajang dalam tiga tahun. Target yang ditetapkan dalam tiga tahun meningkat, sementara hal ini tidak diiringi oleh realisasi penjualan, dimana realisasi penjualan yang dapat mencapai bahkan melampui target hanya pada tahun 2015 yaitu 102,1%. Dan pada tahun 2016 yaitu 97,5% persentase realisasi penjualan merupakan pencapaian yang terendah dalam tiga tahun. Untuk mengetahui absensi karyawan pada UD. Perdana Lumajang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.4

Absensi Karyawan pada bulan Januari 2015 – Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata hari kerja	Absensi	Presentase (%)
1	Januari	40	27	6	4,05
2	Februari	40	24	7	4,2
3	Maret	40	26	6	3,9
4	April	40	26	5	3,25
5	Mei	40	26	6	3.9
6	Juni	40	26	8	5,2
7	Juli	40	18	6	2.7
8	Agustus	40	26	8	5,2
9	September	40	24	11	6,6
10	Oktober	40	27	7	4,72
11	November	40	25	7	4,37
12	Desember	40	27	7	4,72

Sumber : UD Perdana Lumajang

Tabel 1.5

Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan UD. Perdana Lumajang pada bulan Januari 2015 – Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat datang		Pulang cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	40	5	12,5	4	10
Februari	40	7	17,5	3	7,5
Maret	40	5	12,5	2	5
April	40	4	10	3	7,5
Mei	40	9	22,5	2	5
Juni	40	13	32,5	10	25
Juli	40	11	27,5	12	30
Agustus	40	5	12,5	6	15
September	40	7	17,5	5	12,5
Oktober	40	6	15	3	7,5
November	40	3	7,5	2	5
Desember	40	4	10	3	7,5

Sumber : UD Perdana Lumajang

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan selama satu tahun terakhir masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja. Pada bulan september peningkatan absensi yang tertinggi sebanyak 11 kali atau 6,6% absensi belum dapat dikategorikan dalam keadaan normal. Terkecuali di bulan juli dengan tingkat absensi sebanyak 6 kali atau 2,7% masih dianggap normal (Surwandi, 2014). Hal tersebut mengindikasikan betapa lemahnya tingkat kedisplinan yang ditunjukkan melalui tingkat absensinya. Pada tabel 1.5 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada UD. Perdana Lumajang terdapat kurangnya kedisiplinan dalam jam kerja. Hal ini terjadi dikarenakan tidak adanya sanksi yang berlaku dalam melanggar peraturan-peraturan.

Disiplin Kerja yang ada pada UD. Perdana Lumajang, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6

Disiplin Kerja UD. Perdana Lumajang

No	Keterangan
1	Selalu berusaha datang tepat waktu
2	Selalu menggunakan waktu sebaik mungkin
3	Memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan
4	Memberikan teladan yang baik

Sumber : Survey Penelitian, 2016

Lingkungan Kerja yang ada pada UD. Perdana Lumajang, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.7

Lingkungan kerja UD. Perdana Lumajang

No	Keterangan
1	Memberikan fasilitas yang yang tepat
2	Menjaga suasana disekitar menjadi baik
3	Memberikan jaminan keselamatan untuk diri sendiri, rekan kerja, dan perusahaan

Sumber : Survey Penelitian, 2016

Semangat Kerja UD. Perdana Lumajang, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.8

Semangat Kerja Karyawan UD. Perdana Lumajang

No	Keterangan
1	Memberikan gaji yang layak
2	Memberikan jaminan kesehatan saat karyawan sakit
3	Sesekali perlu memberikan suasana santai
4	Memberikan motivasi kepada karyawan sebelum maupun setelah mencapai target

Sukses atau tidaknya organisasi seperti UD. Perdana Lumajang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang mampu berpotensi maksimal, terutama bagaimana seorang pemimpin dalam mengatur instansinya. Seorang pemimpin di lingkungan kerja seperti UD. Perdana Lumajang dituntut untuk selalu menciptakan suasana yang mampu meningkatkan semagat kerja karyawan. Dapat memberikan penjelasan kepada bawahan tentang peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut, memberikan semangat dan motivasi ketika bawahan mulai merasa semangatnya menurun. Dengan dasar tersebut, maka penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan fenomena-fenomena yang ada pada UD. Perdana Lumajang.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada hakikatnya merupakan perumusan pertanyaan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Perdana Lumajang ?
2. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Perdana Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Dalam penyusunan penelitian ini, penyusun memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Perdana Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Perdana Lumajang.

1.3.2 Kegunaan penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, adapun kegunaan tersebut sebagai berikut:

1. Bagi obyek penelitian

   Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbagan, sumbangan pemikiran atau informasi yang bermanfaat bagi UD. Perdana Lumajang.
2. Bagi Akademis

   Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan konstribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan wacana.
3. Bagi Penulis

   Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat dan mampu memadukanya dengan kenyataan.