

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era sekarang ini, waktu sangat berharga. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia kompeten yang memiliki semangat dan keedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha

dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili, 2006).

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus

lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga, 1995).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2003).

Menurut Sedarmayanti, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan

suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.(Sedarmayanti,1996)

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Mitra Saruta Driyorejo Gresik dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT.Mitra Saruta yang memproduksi benang dan Sarung tangan. Salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu sebab mengapa penelitian ini dilakukan di PT.Mitra Saruta.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono,2013).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Siagian, 2003).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan

mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membahas tentang hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan PT. Mitra Saruta Indonesia Driyorejo Gresik. Fenomena diatas disebabkan oleh tingkat disiplin kerja karyawan kurang baik. Berdasarkan observasi awal, data diketahui dari pihak HRD, bahwa masih banyak karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan PT. Mitra Saruta seperti, terlambat waktu masuk kerja, mengganggu karyawan lain, dan menolak untuk melaksanakan tugas. Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul: Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti ingin mengungkapkan permasalahan yaitu: Adakah hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia di Gresik?

C. Keaslian penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nasir (2008); Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja perusahaan Rokok Djagung Padi Malang. bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel produktivitas kerja dapat diterima. berdasarkan nilai koefisien beta dan t hitung didapatkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah upah karena upah memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling tinggi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nia Ikaromah; Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja pada PT. Andalan Jaya Perkasa. Diperoleh hasil korelasi 0,794. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 harga $p = 0,000 < 0,005$, dengan demikian berarti semakin tinggi kepuasan karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Penelitian ini hanya mengungkap variabel kepuasan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel disiplin kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Novitasari (2008); hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten Grobongan. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dari hasil koefisien konkordasi kendal.
4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Misbakhul Ulum (2010) Uin Maulana Malik Ibrahim; Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja karyawan di perusahaan daerah Air Minum (pdam) kota blitar. Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Alfaidah (2007) UIN Malang, pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja pada koperasi Agro Niaga Jabung Malang. Berdasarkan alat analisis yang telah digunakan maka peneliti memperoleh hasil dari 4 variabel kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial semua variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja juga kecuali variabel kepuasan kerja yang kepuasan fisik.

6. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2010) ; Analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Diamond Indonesia. Bahwa Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 80% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Diamond Indonesia.

Melihat penelitian-penelitian terdahulu, tampaknya penelitian tentang disiplin kerja menarik untuk dikaji. Namun untuk membedakan dengan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut dan karena masih terbatasnya penelitian di Perusahaan Sarung Tangan PT Mitra Saruta dengan judul: *Hubungan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mitra Saruta Indonesia di Gresik*. Diharapkan, dengan melakukan penelitian di perusahaan tersebut maka dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga apabila terjadi masalah ketidak disiplinan kerja dapat dilakukan perbaikan segera demi meningkatkan produktivitas kerja.

D. Tujuan penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai bahan informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.
- b. Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap tenaga kerja dengan memberikan motivasi yang dibutuhkan.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran khususnya pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dari masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab dan secara detail akan disajikan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian pustaka

Kajian pustaka memuat uraian singkat tentang variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian pustaka. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Kajian pustaka berisi tentang penjelasan variabel X (variabel terikat) dan variabel Y (variabel bebas), hubungan antar variabel, kerangka teoritik, dan hipotesis.

Bab III : Metode penelitian

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instrument penelitian dan analisis data.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Pada bab ini hasil penelitian yang terdiri dari persiapan dan pelaksanaan penelitian dan deskripsi hasil penelitian, hipotesis dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan interpretasi hasil penelitian dan saran yang merupakan lanjutan dari kesimpulan berupa anjuran.