

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas darilingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu Negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerjasama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber daya manusianya juga memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga maksimal. Manusia sebagai salah satu aspek utamayang ada di dalam perusahaan tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah (Samsudin, 2005). Menurut Prokopenko (dalam Abdullah, 2006) manusia merupakan faktor sentral dalam meningkatkan produktivitas dimana manusia di dalam organisasi memainkan beragam peran, baik sebagai pekerja teknis, perencana teknis, manajer, dan wirausaha. Peran ini

dapat dibagi dalam dua aspek yakni yang menyangkut aspek aplikasi dan aspek efektivitas. Aspek aplikasi menempati tempat yang terhormat dimana dengan hal tersebut manusia menyatukan diri ke dalam pekerjaannya. Sedangkan manusia sendiri berbeda-beda dalam hal kemampuan dan dorongan untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hukum perilaku, dimana motivasi akan menurun apabila permasalahannya menyangkut rasa kepuasan atau terhalang dalam memperoleh kepuasan.

Suatu perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usahadiharapkan 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.

Adanya standart kinerja perusahaan juga memainkan peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Target manajemen untuk mencapai kinerja yang tinggi harus dikembangkan dalam setiap level organisasi. Dalam hal ini, standart kinerja ditetapkan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawan dan mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan. Keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan sangat tergantung dari kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas sebelumnya, maka para atasan harus mampu membuat tugas-tugas untuk karyawan atau bawahannya menjadi menarik, menantang, dan akan atau dapat

merasakan manfaatnya bagi si karyawan itu sendiri (Prokopenko dalam Abdullah, 2006).

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem (Anoraga dan Sayuti, 2005). 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 dan Sayuti, 2005).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan (Harsiwi, 2004). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja. Produktivitas kerja 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, dan kedua karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2003).

Menurut Sedarmayanti (2006) 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*). Sedangkan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, Simamora (2005) menyebutkan terdapat 3 (tiga) alat ukur yang digunakan, satu di antaranya adalah kuantitas kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Cascio (dalam Almigo, 2004) juga berpendapat bahwa produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Dalam proses menaikkan produktivitas, paramanager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah, unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

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. Siantar Top Tbk cabang Medan 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 Siantar Top Tbk cabang Medan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman berkualitas dengan cita rasa terbaik. 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. Siantar Top, Tbk cabang Medan.

PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan memiliki empat divisi produksi, yaitu divisi biskuit, divisi wafer, divisi kerupuk dan divisi mie yang jumlah karyawannya mencapai kurang lebih 1000 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, pimpinan harus dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan evaluasi atau penilaian kerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan sangat dibutuhkan secara kuantitas dan kualitas agar menciptakan karyawan yang berpotensi. Selama ini penilaian kinerja karyawan bagian produksi biskuit di PT Siantar Top cabang Medan masih cenderung berdasarkan pada target *output* produk yang mampu dicapai tanpa memperhatikan bagaimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya atau

kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penilaian kinerja beberapa karyawan di bagian produksi biskuit perusahaan PT Siantar Top, Tbk cabang Medan.

**Tabel 1.1. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Biskuit PT. Siantar  
Top, Tbk Medan Tahun 2015**

No	Nama Karyawan	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jumlah
1	1504000564	3.429	3.347	3.341	3.389	3.445	3.405	20.356
2	1504000565	3.513	3.448	3.527	3.507	3.456	3.437	20.888
3	1504000566	3.426	3.507	3.496	3.485	3.445	3.520	20.879
4	1504000567	3.323	3.439	3.365	3.421	3.522	3.428	20.498
5	1504000568	3.247	3.325	3.343	3.402	3.412	3.438	20.167
6	1504000569	3.344	3.356	3.367	3.371	3.339	3.409	20.186
7	1504000570	3.464	3.528	3.502	3.425	3.509	3.512	20.940
8	1504000571	3.329	3.357	3.384	3.401	3.427	3.453	20.351
9	1504000572	3.398	3.394	3.386	3.377	3.382	3.389	20.326
10	1504000573	3.345	3.428	3.359	3.405	3.398	3.412	20.347
<b>Jumlah</b>		<b>33.818</b>	<b>34.129</b>	<b>34.070</b>	<b>34.183</b>	<b>34.335</b>	<b>34.403</b>	<b>204.938</b>
<b>Target Perusahaan Perbulan dan 6 Bulan</b>		<b>520.000</b>	<b>520.000</b>	<b>520.000</b>	<b>520.000</b>	<b>520.000</b>	<b>520.000</b>	<b>3.120.000</b>

Tabel di atas menunjukkan kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan di bagian produksi dalam pencapaian produksi biskuit selama 6 bulan pada tahun 2015. Pada tabel ini produksi biskuit cenderung naik turun dari bulan ke bulan. Pencapaian target produksi biskuit sebesar 520.000 karton yang telah ditentukan oleh perusahaan per bulan terkadang tidak tercapai oleh karyawan bagian produksi biskuit.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Banyak hal-hal yang mempengaruhi



produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, satu diantaranya adalah 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 (Siagian, 2003). 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). Banyak penelitian yang telah membuktikan pentingnya faktor disiplin kerja didalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Disiplin merupakan kata yang sering kita jumpai, yaitu ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban (Priodarminto, 2003). Simamora (2005) menyebutkan disiplin kerja dapat dinilai dengan ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, ketepatan dalam menggunakan alat produksi, dan ketepatan dalam memanfaatkan bahan-bahan produksi.

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.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hasil observasi lanjutan yang dilakukan sehubungan dengan tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan kurang baik. Hal ini ditandai dengan masih terdapatnya beberapa karyawan yang melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja, terlambat masuk kerja, bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan dan bahan baku, tidak mau bekerjasama atau mengganggu karyawan lain, dan dengan terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, misalnya menolak untuk melaksanakan tugas.



Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan/i PT. Siantar Top, Tbk, cabang Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Syadam (2000) memberi pengertian tentang produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa karyawan PT. Siantar Top, Tbk, cabang Medan memiliki beberapa permasalahan dalam produktivitas kerja, khususnya bagian penjualan yang menunjukkan tidak pernah mencapai target per bulan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan cenderung mengalami penurunan setiap bulannya sepanjang tahun 2015.

Sutrisno (2011) menyebutkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, satu faktor yang paling dominan mempengaruhinya adalah disiplin kerja, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan bekerja dengan kuantitas, kualitas dan dengan tingkat ketepatan waktu kerja yang tinggi juga.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, serta produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih mengarahkan penelitian ini agar sesuai dengan tujuan dan berfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja. Subyek penelitian ini adalah karyawan/i bagian produksi biskuit di PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah: Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan/i PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan/i PT. Siantar Top, Tbk cabang Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik untuk keilmuan (teoritis) atau untuk peneliti, dan subjek penelitian (praktis) manfaat tersebut adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan/i PT. Siantar Top cabang Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat juga menjadi masukan bagi para peneliti lain yang tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan/i PT. Siantar Top cabang Medan.

### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya PT. Siantar Top, TBK cabang Medan tentang pentingnya disiplin kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah disiplin kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya disiplin kerja.