

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya keterlibatan unsur manusia.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan pekerjaan di lingkungannya. Sumber daya perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil terbaik tanpa dukungan sumber daya manusia dengan kinerja terbaik. Untuk memperoleh hasil kinerja terbaik, perlu dilakukan pengelolaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang semaksimal mungkin, agar sumber daya manusia perusahaan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan memperoleh hasil yang maksimal.

Perkembangan teknologi dan penerapannya di berbagai bidang telah membawa kemajuan pesat dalam efisiensi kerja dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap orang memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Karena produktivitas merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dalam ketenagakerjaan. Sultana *et al.* (2012) mengatakan bahwa produktivitas digambarkan sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau ditetapkan seperti akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada segi efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri buruh di Indonesia kurang produktif lantaran hanya memiliki 40 jam kerja dalam seminggu. Produktivitas buruh tersebut disinyalir sebagai alasan para investor enggan melirik Indonesia

sebagai tujuan investasi. Hanif mengungkapkan jam kerja buruh di Indonesia kalah panjang dibandingkan negara-negara lain di Asia Tenggara. Menurut data *International Labour Organization* (ILO), jam kerja terbanyak dicatat Myanmar selama 49 jam kerja, Brunei Darussalam sebanyak 47 jam kerja, dan Malaysia selama 46 jam kerja. Hanya saja, Indonesia terbilang negara yang sulit untuk meningkatkan jam kerja. Karena, jam kerja selama 40 jam dalam sepekan sudah diatur melalui Pasal 77 Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, menurutnya, lama jam kerja pasti selalu berkorelasi positif terhadap produktivitas buruh. (Tribunnews.com, 2018).

Disiplin merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena hilangnya disiplin akan sangat berpengaruh dengan berkurangnya efisiensi kerja dan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan seaktif mungkin. Apabila kedisiplinan tidak dilakukan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan seefisiensi mungkin. Tingkat kedisiplinan dapat diukur dari ketaatan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau kesadaran diri sendiri. Sutrisno (2010:87) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.

Faktor disiplin memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi yang berdampak pada peningkatan efisiensi kerja mereka. Disiplin merupakan sikap hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari sanksi yang berlaku apabila melanggar tugas yang telah ditetapkan. Disiplin harus dilihat sebagai latihan bagi karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula efisiensi kerja karyawan tersebut.

Kementerian Tenaga Kerja RI menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja. Munculnya Peraturan Menteri ini sekaligus mencabut peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Perburuhan No 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta

Penerangan di Tempat Kerja. Peraturan Menteri ini juga mengatur tentang kesehatan dalam upaya merawat sendiri dan faktor lingkungan kerja, termasuk kebersihan ruangan, kualitas udara dalam ruangan (*indoor air quality*) yang diharapkan menjadi jawaban untuk terwujudnya tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga tercipta produktivitas kerja yang terus meningkat. Menurut Sugeng berharap selaku Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Tenaga Kerja setelah diluncurkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 akan disusul dengan adanya kegiatan sosialisasi dan edukasi untuk memudahkan penerapan peraturan ini di setiap tempat kerja dan perusahaan demi terciptanya tempat kerja yang aman dan nyaman serta bebas kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu produktivitas karyawan. Oleh sebab itu sebaiknya suatu organisasi atau lembaga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Permasalahan produktivitas kerja maupun disiplin kerja maupun kerap terjadi pada perusahaan baik swasta maupun milik negara. Salah satunya PT. Pupuk Kujang Cikampek. Perusahaan ini merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang industri dan pemasaran pupuk urea, NPK, organik dan berbagai industri kimia.

PT Pupuk Kujang menyatakan alokasi pupuk bersubsidi untuk kebutuhan sektor pertanian di wilayah Jawa Barat (Jabar) pada tahun ini menurun dibandingkan tahun lalu. Menurut Aas Asikin selaku Direktur Utama Pupuk Indonesia mengungkapkan banyak kontrak gas yang akan berakhir dalam dua-tiga tahun mendatang. Sejauh ini menurut dia, belum ada kepastian perpanjangan bagi pabrik-pabrik pupuk. Aas asikin mengungkapkan industri pupuk memerlukan pasokan gas yang jangka panjang.

Berdasarkan data yang ada dari tahun 2017-2019, dapat dilihat bahwa Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek**  
**Tahun 2017-2019**

Jenis	Tahun (dalam ton)		
	2017	2018	2019
Urea	1.004.139	896.721	865.181
NPK	177.517	591.957	180.727
Organik	46.327	59.544	86.931
Amoniak	632.701	591.957	580.050

Sumber : PT. Pupuk Kujang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa produksi PT. Pupuk Kujang mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Tetapi pada jenis pupuk organik setiap tahunnya mengalami kenaikan. Pada tahun 2019 perusahaan memproduksi amoniak sebanyak 580.050 ton turun 2,01% dari tahun 2018 sebanyak 591.957 ton. Rendahnya produksi amoniak disebabkan karena supply dan tekanan gas yang rendah sehingga pabrik tidak dapat berproduksi optimum. Tidak hanya kekurangan pasokan, masalah lain yang perlu diselesaikan adalah harga gas untuk pupuk juga dinilai masih terlalu tinggi. Padahal, gas bumi adalah bahan baku utama untuk produksi pupuk urea dengan komposisi kurang lebih 70% dari total biaya produksi.

Dari hasil observasi, penurunan produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh banyaknya karyawan yang izin kerja seperti izin sakit, izin dispensasi, maupun cuti. Hal ini terdapat pada Tabel 1.2. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan penulis dengan melihat data absensi yang diberikan oleh karyawan PT.Pupuk Kujang Cikampek sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Absensi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT.Pupuk Kujang**  
**Cikampek bulan Januari-Desember 2019**

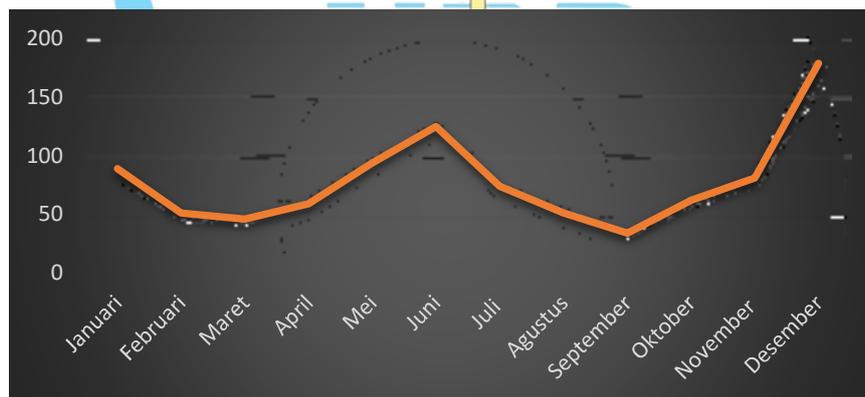
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan Tahun 2019
			Izin/Sakit/Cuti
1	Januari	612	89
2	Februari	612	51
3	Maret	612	46

**Tabel 1.2 (Lanjutan)**  
**Absensi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT.Pupuk Kujang**  
**Cikampek bulan Januari-Desember 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan tahun 2019
4	April	612	59
5	Mei	612	94
6	Juni	612	125
7	Juli	612	74
8	Agustus	612	51
9	September	612	34
10	Oktober	612	62
11	November	612	81
12	Desember	612	179

Sumber data : PT. Pupuk Kujang Cikampek, 2019

Dari tabel diatas bisa digambarkan grafik ketidakhadiran karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek yang dapat dilihat gambar 1.1



**Gambar 1.1**  
**Grafik Ketidakhadiran PT. Pupuk Kujang Cikampek Tahun 2019**

Berdasarkan gambar 1.1 Absensi ketidakhadiran karyawan PT. Pupuk Kujang sepanjang tahun 2019 karyawan menunjukkan tingkat absensi yang berfluktuasi. Tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi terjadi pada bulan Desember. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Desember 2019.

Selain itu masalah yang terjadi yaitu kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang

berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan.

PT. Pupuk Kujang menerapkan sistem punishment (sanksi) yang adil bagi karyawan yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran terhadap ketentuan Pupuk Kujang. Pembinaan yang diberikan berupa teguran, peringatan dan sanksi yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selama tahun 2019, terdapat 7 orang karyawan yang diberikan teguran/sanksi/peringatan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu yang pertama Mufti (Aspiyah, S.M,2016) dengan judul jurnal "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder Tegal" yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja.

Drs Ribut Suprpto, M.Si (2016) dengan judul jurnal "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi" hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

Th A. Radito (2016) dengan judul jurnal "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada Rumah Sakit Dr Yap" yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata "Dr. Yap" Yogyakarta.

Teguh Kurniawan, Nurul Qomari, Indah Noviandari (2015) dengan judul jurnal "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Royal Oriental Raplastex Gresik" yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial

variabel disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang mana variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek Bagian Produksi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Setiap bulan terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan.
2. Banyak karyawan yang terlambat masuk kerja.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan saat jam kerja.
4. Karyawan seringkali jenuh atas pekerjaannya.
5. Produksi pupuk mengalami penurunan dari tahun ke tahun.
6. Biaya produksi yang kian naik setiap tahunnya.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk memudahkan dalam pelaksanaan penelitian di lapangan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif.
4. Unit analisis adalah karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.
5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek ?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek ?
3. Bagaimana Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu:

##### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas, serta sebagai sarana bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan di perkuliahan.
2. Memberikan sumbagan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bagi perusahaan dapat menjadi wacana referensi bagi bagi penentuan kebijakan – kebijakan perusahaan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

