

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan

teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Setiap kegiatan yang dijalankan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari manusia karena bagaimanapun majunya tingkat teknologi modern yang dicapai, faktor manusia tetap merupakan faktor yang terpenting karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak manajemen suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan walaupun mempunyai sistem manajemen yang baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Salah satu sumber daya yang saat ini mendapat perhatian yang begitu besar sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti sumber daya alam, modal atau uang, manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas perusahaan. Manusia mempunyai sifat, perilaku dan kebutuhan yang sangat bervariasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dan menangani yang lebih produktif agar aktivitas perusahaan secara keseluruhan tidak terganggu. Untuk mencegah terjadinya aktivitas yang tidak mendukung maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat bertindak sesuai dengan kendala yang ada.

Setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan perusahaan secara keseluruhan lebih mudah dicapai. Keinginan tersebut akan

terlaksana apabila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat memperlancar operasionalisasi perusahaan.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang pasti dihadapi oleh suatu perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja mereka. Disiplin kerja juga merupakan tanggungjawab yang diemban oleh atasan pimpinan perusahaan, karena seorang pimpinan dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya jika para bawahannya dapat disiplin dengan baik. Untuk itu perusahaan menetapkan berbagai peraturan tentang kedisiplinan yang harus ditaati oleh para karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan mendidik seseorang agar bersikap atau bertingkah laku sesuai dengan ketentuan dan peraturan didalam menjalankan pekerjaannya. Dalam usaha menegakkan disiplin yang tinggi, perlu ditanamkan rasa kesadaran dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan dan apabila melanggar dapat dikenakan sanksi yang bersifat *administrative*, dan atau memberhentikan karyawan (PHK).

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar

perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Hasil dari produktivitas yang maksimal akan menjadi kunci agar keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tetapi hal tersebut tergantung pada para karyawannya, apakah para karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan atau belum. PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Manufaktur alat-alat Listrik dan Lampu Hemat Energi.

Berdasarkan hasil peninjauan bagian SDM pada bagian produksi *Fabrikasi (Component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan dalam hal produktivitas, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah dan Waktu : Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang dikerjakan. Jumlah pekerjaan yang diberikan harus disesuaikan dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

Contohnya : produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan mengalami penurunan, berikut ini target produksi pada bagian *Fabrikasi (Component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung :

Tabel 1.1

Target Produksi Pada Bagian *Fabrikasi (Component Core)*

PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung

Keterangan Produk Fabrikasi	Target/hari	Realisasi	Penurunan
------------------------------------	--------------------	------------------	------------------

Roda Forclift	1.854	1.697	157
Lathe gears	1.540	1.422	118
Panel Box Listrik	1.465	1.345	120

Sumber : PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung, 2017

2. Efisiensi dan Efektivitas :

Efisiensi yaitu fasilitas yang belum memadai, kurang alat penunjang seperti mesin-mesin. Efektivitas yaitu hasil kerja karyawan belum optimal. Kegagalan hasil kerja yang dimaksud yaitu apabila salah satu dari mesin ada yang rusak maka produk yang dihasilkan akan mengalami kegagalan, Karena itu dilakukan oleh karyawan salah satunya tidak mengecek mesin-mesin yang telah dipakai. Fasilitas yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan.

Contohnya : produktivitas kerja karyawan dalam hal keterampilan dan pengetahuan karyawan yang terbatas, kinerja karyawan dalam memeriksa mesin-mesin yang rusak belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kondisi mesin-mesin siap operasi kurang terawat dengan baik.

Berdasarkan masalah-masalah diatas bahwa rendahnya produktivitas karyawan disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dibagian produksi *Fabrikasi (Comoponent Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung sebagai berikut :

1. Sanksi Hukum : sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku, indisipliner karyawan akan bekunjung.

Contoh : Para karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan hal ini dikarenakan sanksi hukum yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal dan masih belum bisa membuat para karyawan kapok melakukan kesalahan tersebut, tidak mencapai hasil yang optimal.

2. Tujuan dan Kemampuan : tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Contoh : Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas seperti memeriksa mesin-mesin yang belum sesuai dengan prosedur yang benar dan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti SOP. Sebaiknya para karyawan diberikan keterampilan dalam memperbaiki mesin-mesin yang rusak tidak hanya mengandalkan bagian teknik sehingga akan memperhambat pekerjaan.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Bagian Produksi Fabrikasi (*component Core*) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.
2. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi Fabrikasi (*Component Core*) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi Fabrikasi (*component core*) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.
4. Hambatan dan usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Produksi Fabrikasi (*component core*) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut: **“Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan”**.

C. Tujuan dan Keunggulan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan Pada Bagian produksi *Fabrikasi (component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.
2. Mengetahui kondisi produkivitas kerja karyawan Pada Bagian produksi *Fabrikasi (Component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.
3. Mengetahui mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi *Fabrikasi (component core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.
4. Mengetahui faktor-faktor hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi *Fabrikasi (component core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan skripsi ini, pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pihak PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Menjadi bahan referensi dan sebagai pelengkap data dan informasi yang diperlukan untuk suatu penelitian yang sejenis.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja perlu diterapkan untuk menjamin agar para karyawan dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil yang maksimal. Penerapan disiplin kerja ditujukan untuk menghindari kesalahan yang tidak diharapkan oleh perusahaan dan meningkatkan produktivitas para karyawan, perusahaan dituntut untuk dapat menetapkan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan, sehingga perusahaan dapat menghindari pengeluaran-pengeluaran kesalahan yang tidak diinginkan tersebut.

Menurut **Malayu SP Hasibuan, (2006:190)** sebagai berikut :

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, Karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahan mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Indikator kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan. Menurut **Malayu SP Hasibuan, (2006:191)**, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berate bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. **Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan)**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. **Keadailan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya.
5. **Waskat (Pengawasan Melekat)**
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. **Hubungan Kemanusiaan.**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. (2006:191)

Sukses tidaknya pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja yang ada di perusahaan.

Untuk memperjelas uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan pengertian produktivitas kerja menurut **Paul Mali** seperti yang dikutip oleh **Sedarmayanti**, (2001:57) mengemukakan bahwa:

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Selanjutnya untuk lebih menjelaskan mengenai produktivitas kerja, alat analisis yang dikemukakan oleh **Rusli Syarif**, (1991:87), sebagai berikut :

- a) Jumlah dan waktu
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
 - b. Lama penyelesaian pekerjaan
- b) Mutu
 - a. Pekerjaan diselesaikan dengan teliti
 - b. Memeriksa kembali hasil pekerjaan
 - c. Hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan
- c) Efisiensi dan Efektifitas.
 - a. Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan
 - b. Kegagalan hasil kerja. (1991:87)

Berdasarkan kedua variabel di atas, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, maka diketahui bahwa kurangnya disiplin kerja para karyawan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi *Fabrikasi (component core)* PT. Nikkatsu Elektrik Works Kota Bandung”**.

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain dugaan sementara tersebut mungkin benar atau tidak benar.

Berdasarkan hipotesis tersebut maka Peneliti akan merumuskan *defenisi operasional* sebagai berikut :

1. **Pengaruh** yaitu sesuatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain pada Bagian Produksi *Fabrikasi (Component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung
2. **Disiplin Kerja** yaitu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat dari para karyawan bagian produksi *Fabrikasi (component core)* PT. Nikkatsu Electric

Works Kota Bandung terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar dan tidak mematuhi tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. **Produktivitas Kerja Karyawan** yaitu hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan dan berdasarkan ukuran Jumlah dan Waktu, Mutu, Efisiensi dan Efektivitas pada bagian produksi Fabrikasi (*component core*) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada sikap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat ranking sebagai berikut :

Sangat Stuju	(SS)
Setuju	(S)
Kurang Setuju	(KS)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut :

- a) **$H_0 : r_s < 0$: Disiplin Kerja (X) : Produktivitas Karyawan (Y) < 0**, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada

Bagian Produksi *Fabrikasi (Component Core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

- b) $H_1 : \rho \geq 0$: **Disiplin Kerja (X) : Produktivitas Karyawan (Y) > 0**, artinya terdapat pengaruh, antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bagian Produksi *Fabrikasi (Component Core)* PT> Nikkatsu Electric Works Kota Bandung
- c) R_s : **Sebagia symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara disiplin kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y).**
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) **Alpha (α)** yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

E. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi *Fabrikasi (component core)* PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung. Jl. Cimuncang No. 70, Pasirlayang, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125.

2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yang dilakukan dari mulai tahapan peninjauan sampai dengan tahap pengujian adalah selama 9 bulan, terhitung dari bulan Oktober 2016 sampai dengan juni 2017.