

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, persaingan disegala aspek kehidupan semakin lama semakin ketat, sehingga diperlukan tenaga-tenaga handal atau SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan/organisasi, karena SDM merupakan sumber daya penggerak tujuan organisasi dan berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari produktivitas kerja para pekerja/karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha perusahaan dalam segala segi/aspek. Bila produktivitas pekerja tinggi akan memberikan efek yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat bila para karyawan/pekerja selalu disiplin dalam bekerja.

Produktivitas merupakan hubungan antara output dengan input, output disini berupa barang atau jasa dan input yang berupa bahan baku, uang, dan tenaga kerja, disiplin kerja dapat menjaga produktivitas, dengan mematuhi kebijakan dan peraturan yang ada, baik dari sisi ketepatan waktu ataupun yang lainnya.

Komarudin dalam Azhari dan Andriani (2020:71) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap yang menyatakan bahwa cara kerja yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin dan besok hari harus mampu mendapat hasil yang lebih banyak atau lebih berkualitas dari yang

didapat hari ini. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa produktivitas memberikan dorongan untuk selalu berusaha dalam mengembangkan diri.

Produktivitas kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Saat ini, produktivitas menjadi perhatian yang cukup besar karena terdapat pandangan bahwa produktivitas berasal dari pribadi yang melakukan kegiatan. Akan tetapi, pribadi yang dimaksud adalah pribadi yang mempunyai kualitas kerja yang memadai.

Produktivitas memiliki makna yaitu keinginan dan usaha dari seseorang yang selalu ingin meningkatkan kualitas hidup di segala bidang. Produktivitas kerja berperan untuk mengukur keberhasilan pegawai yang memiliki sikap tidak mudah menyerah dan selalu berusaha menaikkan taraf kehidupannya. Untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja seorang pegawai harus memiliki sikap yang ingin terus tumbuh sehingga mampu memotivasi dirinya untuk tidak merasa cepat puas.

Disiplin kerja menurut Hasibuan dikutip dalam jurnal Rizki Azhari dan Neneng Yanti Andriani (2020:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan dan norma norma yang berlaku dalam organisasi/perusahaan. Jika karyawan/pekerja tidak disiplin dalam melaksanakan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi maka akan berimbas pada turunnya produktivitas individu dan kelompok. Pada tahap selanjutnya akan menyebabkan produktivitas organisasi menjadi turun atau tidak baik pula.

Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku. Kesadaran yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan yaitu seseorang yang mampu melakukan perbuatan disiplin dalam mengerjakan tugas dengan sikap, tingkah laku yang baik dan mematuhi peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu keberhasilan dan kemampuan seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi tersebut tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk mengarahkan bawahannya pada upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan kinerja sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu program dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, mendayagunakannya guna mendukung mencapai tujuan suatu organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi.

Sumber daya manusia juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya salah satunya pemberian disiplin kerja kepada karyawan. Disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia. Semua perusahaan tentu saja mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan, baik tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan sebagai bentuk usaha untuk mencapai kesuksesan. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan yang berbeda dan karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Perusahaan

perlu memantau kinerja karyawan untuk mengetahui apakah apakah karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan.

Bio Farma salah satu BUMN yang berdomisili di Bandung yang memproduksi vaksin, antisera dan produk-produk biologi lainnya (*Life Science*) yang didirikan oleh pemerintah kolonial Belanda pada tanggal 6 Agustus 1890 di Jakarta dengan nama *Parc-vaccinogène* yang berarti Lembaga Pengembangan Vaksin Negara.

Lembaga tersebut menempati sebuah gedung di daerah Weltevreden - Batavia, yang kini menjadi Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Subroto, Jakarta. Sejak awal berdirinya, *Parc-vaccinogène* fokus pada berbagai penelitian untuk memberantas penyakit menular hingga akhirnya *Parc-vaccinogène* menjalin kerja sama dengan Institut Pasteur untuk melakukan penelitian mengenai mikrobiologi, kerja sama tersebut berdampak pada berubahnya nama *Parc-vaccinogène* menjadi *Parc-vaccinogène en Institut Pasteur*.

Selain PT.Biofarma ada juga perusahaan yang bergerak di bidang vaksin dan obat-obatan yaitu GSK (Glaxo Smithklien), Aventis Pharma, dan Kimia Farma.

Pada tahun 1923, *Parc-vaccinogène* pindah ke Jalan Pasteur No. 28 Bandung. Kemudian tahun 1955, *Parc-vaccinogène* berubah nama lagi menjadi Perusahaan Negara Pasteur, berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 1955. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 101 Tahun 1961, nama Perusahaan Negara Pasteur berubah lagi menjadi Perusahaan Negara Bio Farma, dan pada tahun 1978 berubah status menjadi Perusahaan

Umum Bio Farma berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 39 Tahun 1978.

Terakhir, sejak 6 Januari 1997 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 1 tahun 1997, Perusahaan berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan nama PT Bio Farma (Persero), berkedudukan di Jalan Pasteur No. 28 Bandung, Jawa Barat.

Berdasarkan survei awal yang telah di lakukan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktifitas karyawan pada PT.Biofarma Bandung, yaitu :

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu aktifitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Setelah wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Biofarma Bandung, bahwa masih terdapat karyawan yang melakukan keterlambatan, yang dimana karyawan datang tidak sesuai dengan aturan jam yang telah perusahaan tentukan. Hal tersebut di dukung oleh data karyawan yang melakukan keterlambatan pada bulan November hingga Januari.

Tabel 1.1 Keterlambatan Pegawai PT.Biofarma Bandung Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah pegawai yang terlambat
1.	November	8
2.	Desember	10
3.	Januari	7

Sumber : SDM PT.Biofarma Bandung

2. Kualitas Kerja

Salah satu divisi yang ada di biofarma adalah divisi MSDM. MSDM dibutuhkan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan SDM. Terdapat 5 fungsi utama MSDM yaitu perencanaan SDM, staffing, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Biofarma Bandung divisi MSDM, terdapat masih adanya karyawan yang tidak taat dalam peraturan perusahaan, yang dimana adanya karyawan yang tidak melakukan absensi pulang dengan tepat waktu.

Tabel 1.2 Pegawai Tidak Melakukan Absensi Pulang Dengan Tepat Waktu

No	Bulan	Jumlah Kesalahan
1.	November	4
2.	Desember	7
3.	Januari	3

Sumber : SDM PT.Biofarma Bandung

Permasalahan disiplin kerja yang belum optimal pada pegawai PT

Bio Farma dapat terlihat dari beberapa indikasi berikut:

1. Keterlambatan dan Ketidakhadiran

Taat terhadap aturan waktu merupakan bentuk kedisiplinan yang harus dilakukan. Pegawai sering datang terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas, hal ini dapat mengganggu produktivitas dan mengindikasikan kurangnya tanggung jawab terhadap waktu kerja.

2. Kepatuhan Terhadap SOP

Adanya ketidakpatuhan dalam mengikuti SOP dapat mengarah pada penurunan kualitas pekerjaan dan risiko keselamatan. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman, keengganan untuk mengikuti prosedur, atau kurangnya pengawasan.

3. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, kurangnya pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadi penyebabnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT.BIOFARMA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Gambaran umum pada perusahaan PT. Biofarma Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Biofarma Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Biofarma Bandung?
4. Hambatan apa saja yang dihadapi dan apa saja usaha yang dilakukan pada perusahaan dalam disiplin kerja PT. Biofarma Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum pada PT.Biofarma Bandung.
2. Mengetahui kondisi disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada PT. Biofarma Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Biofarma Bandung.
4. Mengetahui apa saja hambatan dan upaya yang di lakukan untuk mengatasi hambatan disiplin kerja pada PT. Biofarma Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis bagi banyak pihak, yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

b. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna bagi peneliti karena memberikan pengalaman dalam melakukan sebuah penelitian dan meningkatkan pengetahuan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

3. Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi umum untuk menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai sumber daya manusia terutama tentang disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Biofarma Bandung yang beralamat di Jalan. Pasteur No.28, Pasteur, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40161

1.5.2 Lama Penelitian

Lamanya penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Januari 2024 sampai bulan Juni 2024

