

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi membawa perubahan perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian cepat telah memaksa jenis perusahaan, baik pribadi maupun umum, untuk menyesuaikan visi, misi, dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus beranimelakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan kebutuhan yang akan datang.

Di era perkembangan yang semakin maju, sumber daya manusia merupakan faktor kunci utama dalam pengelolaan organisasi agar mencapai tujuan. Perkembangan sumber daya manusia untuk saat ini dalam dunia tenaga kerja harus memiliki sifat berkompeten serta handal dan mampu bersaing. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus adanya pengelolaan yang baik sehingga lebih maju dan berkembang. Sekalipun tersediannya sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju. Strategi agar perusahaan dapat berkembang lebih baik adalah dengan memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Melalui artikel OKEZONE finance 10 November 2025 oleh (Mufarida, 2025) berjudul “Produktivitas Tenaga Kerja RI Masih 10% di Bawah Rata-Rata ASEAN”. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli mengungkapkan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan rata-rata negara-negara di kawasan ASEAN. “Kita masih punya tantangan terkait produktivitas tenaga kerja. Ini kita bandingkan produktivitas Indonesia dengan rata-rata negara ASEAN dalam enam hingga tujuh tahun terakhir. Kita kira-kira 10% di bawah rata-rata ASEAN,” katanya, dalam acara Kick Off Pekan Peningkatan Produktivitas. Menaker menjelaskan bahwa kondisi ketenagakerjaan saat ini menunjukkan total angkatan kerja mencapai 153 juta orang. Mayoritas pekerja masih berpendidikan tingkat dasar dan menengah. Dari total tersebut, 39% bekerja di sektor formal, 56% di sektor informal, dan 4% tercatat sebagai pengangguran. “Kita bisa meningkatkan produktivitas ini dengan satu komitmen, satu tekad, satu semangat yang sama, bahwa tenaga kerja kita harus bisa, harus mampu memberikan value lebih dari apa yang mereka berikan saat ini melalui intervensi-intervensi yang bisa dilakukan pada level korporasi,” papar Menaker.

Menurut (Tohardi, 2017) Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas adalah salah satu elemen kunci yang perlu dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai

tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam operasionalnya. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, yang berkaitan langsung dengan hasil kerja para karyawan.

Menurut (Hasibuan M. S., 2017), produktivitas kerja dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, serta tingkat penghasilan. Pendapat ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu, kurangnya pendidikan, disiplin kerja yang rendah, kurangnya motivasi dalam bekerja, dan etika kerja yang buruk.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti lebih membatasi pada permasalahan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong.

Menurut (Hasibuan M. S., 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas. Menurut (Sutrisno, 2014), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Dengan adanya sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan

menaati peraturan yang ada di perusahaan akan berpengaruh terhadap semua karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Air Minum Tabalong Bersinar. PT Air Minum Tabalong Bersinar (PT AMTB) adalah badan usaha milik Pemerintah Kabupaten Tabalong yang awalnya merupakan Badan Pengelola Air Minum (BPAM). Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 07 tahun 1990, tanggal 21 Juli 1990, tentang Penyerahan Pengelolaan Saluran Air Minum kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Tabalong, status BPAM berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) (ptamb.co.id). PT Air Minum Tabalong Bersinar perlu memiliki strategi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, disiplin kerja yang belum optimal di PT Air Minum Tabalong Bersinar berpotensi memberikan dampak yang tidak baik terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhiyati, 2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, 2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Air Minum Tabalong Bersinar di Kabupaten Tabalong.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti yang sedang mendalami topik disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan yang menyoroti disiplin kerja lainnya atau menguji variabel-variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Perusahaan atau organisasi: penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada manajemen mengenai pentingnya perbaikan pada disiplin kerja yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Informasi yang diperoleh diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pembentukan disiplin kerja yang baik agar bisa lebih mendukung dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan.