

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era persaingan global sekarang yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi podasi utama bagi keberlangsungan serta daya saing organisasi. Produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi pencapaian target, tetapi juga menentukan kemampuan perusahaan bertahan di pasar yang tidak menentu. Di Indonesia, tantangan ini semakin mendesak karena rendahnya produktivitas nasional yang berdampak pada perekonomian secara keseluruhan.

Rendahnya produktivitas nasional menjadi tantangan serius bagi daya saing industri Indonesia. Per Februari 2025, jumlah pengangguran tercatat sebesar 7,28 juta orang, sementara indeks produktivitas nasional hanya mencapai 74,4, lebih rendah dari rata-rata ASEAN sebesar 78,2 dan tertinggal dari Filipina 86,3, Singapura 82,7, Thailand 80,1, dan Vietnam 80,0.

Rendahnya produktivitas ini diperburuk oleh meningkatnya biaya tenaga kerja, yang menyebabkan lemahnya daya saing produk Indonesia di pasar regional dan global. Dalam konteks ini, efisiensi menjadi keniscayaan, bukan semata pemangkasan biaya, tetapi optimalisasi sumber daya melalui inovasi dan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Dalam mencapai target pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, Indonesia membutuhkan strategi peningkatan produktivitas secara menyeluruh

mulai dari perbaikan teknologi, sistem kerja, budaya organisasi, hingga pola pikir karyawan.

Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Yassierli menyampaikan rencana membentuk Lembaga Produktivitas Nasional yang nantinya bakal memberikan rekomendasi cara meningkatkan produktivitas pekerja nasional. (Kontan.id, 2025)

(Sutrisno, 2020) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan standar untuk mengukur efisiensi suatu produksi melalui perbandingan antara hasil (*output*) dan sumber daya yang digunakan (*input*). Dalam hal ini, masukan biasanya difokuskan pada aspek tenaga kerja, sementara hasilnya dinilai berdasarkan satuan fisik, bentuk, maupun nilai ekonomi yang dihasilkan.

Menurut (Sedarmayanti., 2014) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etos kerja, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat Penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan Sosial, Lingkungan dan Iklim Kerja, Sarana Produksi Mutu, Teknologi, Kesempatan Berprestasi.

Karena banyak keterbatasan pada waktu, tenaga dan biaya maka penulis membatasi penelitian ini hanya dilakukan pada Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Menurut (Hasibuan, 2016), potensi pencapaian kinerja sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga disiplin menjadi aspek terpenting dalam operasional MSDM. Tingginya tingkat kedisiplinan

akan membuka jalan bagi instansi atau organisasi untuk mencapai target secara lebih optimal.

(Hasibuan, 2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran sekaligus keikhlasan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma sosial yang ada. Artinya, disiplin bukan sekadar paksaan, melainkan sikap sukarela dalam mengikuti tata tertib yang berlaku.

Adapun penelitian ini Kembali dilakukan karena terdapat perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu, seperti yang terdapat di dalam beberapa jurnal berikut. Menurut (Permatasari, 2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31,3% ; fasilitas kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 53,4% ; disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 50%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya disiplin kerja secara parsial berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, namun bukan faktor dominan, sebaliknya jika secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja maka akan memberikan pengaruh lebih besar terhadap produktivitas, yaitu sebesar 50%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sedangkan, menurut (Prawiro, 2024) Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26% dan uji hipotesis

diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (1,766 lebih kecil dari 1,997). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,842 lebih besar dari 1,997). Dalam penelitian ini berarti secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Agro Mandiri Sukses. PT Agro Mandiri Sukses adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan beroperasi di Desa Siong, Kec. Paju Epat, Kabupaten Barito Timur, Kalimantan Tengah. Perusahaan ini merupakan bagian dari grup GAWI Plantation, yang terdiri dari beberapa perusahaan kelapa sawit yang tersebar di Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Tengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Agro Mandiri Sukses, Kabupaten Barito Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas maka terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses, Kab. Barito Timur?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses Kab. Barito Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses di Kab. Barito Timur
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses di Kab. Barito Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal kepuasan dan beban kerja. Hasilnya bisa menambah wawasan tentang hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan, serta memperkuat dasar teori yang digunakan dalam penelitian – penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk STIA Tabalong

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan teori dan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

b. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Manajemen PT Agro Mandiri Sukses dalam mengelola disiplin kerja karyawan secara lebih efektif. Dengan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan disiplin kerja yang tepat, memperbaiki lingkungan dan sistem kerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi serupa, khususnya terkait hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan di sektor agribisnis Kalimantan.