

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 berani melakukan 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.

Berdasarkan artikel dari CCN Indonesia Selasa, 22 Desember 2020 Oleh (Wicaksono, Adhi, 2020) berjudul “Menaker Ungkap Keluhan Soal

Produktivitas Pekerja RI Rendah”. Menteri ketenagakerjaan Ida Fauziah mengungkapkan sejumlah keluhan dari pengusaha soal rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Bahkan, menurut pengusaha, produktivitas tersebut tak sepadan dengan upah yang dibayarkan perusahaan. Survei yang dilakukan kepada para pelaku usaha di Indonesia menunjukkan mayoritas responden menjawab bahwa nilai upah minimum yang ditetapkan di Indonesia tidak sepadan dengan produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja. Tingkat produktivitas pekerja domestik yang rendah ini, juga sejalan dengan pemantauan oleh Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*). Menurut lembaga tersebut, tingkat produktivitas tenaga kerja di tanah air lebih rendah di bawah rata-rata negara dengan penghasilan menengah bawah.

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.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu faktornya yaitu disiplin kerja karyawan.

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 pada PT. Maessafna. PT. Maessafna adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi dan pengadaan barang, mempunyai visi untuk menjadi perusahaan penyedia jasa konstruksi dan pengadaan barang yang beralamat di Jalan Jend. A. Yani RT. 005 Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan, kode pos: 71512. PT. Maessafna perlu memiliki strategi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, disiplin kerja yang belum optimal di PT. Maessafna berpotensi memberikan dampak yang kurang baik terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya, yang mendorong semangat kerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja mencerminkan kekuatan juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan 2019) bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

dan produktivitas kerja perusahaan. Disiplin kerja juga dapat mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan wewenang yang diberikan.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Ardhiyati & Diwanti, 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) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. 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. Maessafna di Kabupaten Tabalong”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

2. Disiplin kerja yang rendah
3. Beban kerja yang tinggi

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti lebih memfokuskan pada permasalahan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maessafna di Kabupaten Tabalong .

D. Rumusan Masalah

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

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maessafna di Kabupaten Tabalong.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maessafna di Kabupaten Tabalong.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antar lain.

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat membantu sebagai bahan tambahan bagi literatur akademis yang sudah ada.
- b. Instansi: Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan untuk PT. Maessafna di Kabupaten Tabalong akan pentingnya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Penulis: Peneliti diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.