

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan pengetahuan yang berkelanjutan dari sumber daya manusia nya yang sesuai dengan tuntutan yang dihadapi agar dapat bertahan dan berkembang.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena selain merupakan unsur inti dalam melaksanakan pekerjaan, juga mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya.

Pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, dalam setiap tindakan manusia dalam perusahaan yang selalu ingin mencapai tujuan yang diinginkan harus memperhatikan fungsi disiplin. Disiplin merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan pendapat Keith Davis (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:129), "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu tujuan perusahaan yang ingin dicapai, karena dengan produktivitas yang tinggi maka akan menghasilkan pendapatan yang tinggi pula bagi perusahaan, sehingga kesejahteraan karyawan pun akan lebih terjamin. Produktivitas kerja akan meningkat, apabila didukung oleh disiplin kerja karyawan yang tinggi. Seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2005:148) bahwa "Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas."

PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang dituntut untuk selalu dinamis dalam menghadapi perkembangan lingkungan usaha dan ketatnya persaingan dewasa ini. Sehingga PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) harus berusaha mencari tahu bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Serta mencari tahu faktor apa yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Keadaan rendahnya produktivitas PTPN diungkapkan pula oleh Menteri Negara BUMN Sugiharto yang melantik 36 direksi baru untuk menggantikan jajaran direksi lama di 12 BUMN sektor perkebunan yaitu PT Perkebunan Nusantara I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII dan XIV (Persero) dalam www.media-

indonesia.com pada hari Jumat tanggal 3 April 2007. Dalam kesempatan tersebut,

Menteri Negara BUMN Sugiharto meminta bahwa:

Direksi baru diharapkan mampu menggenjot produktivitas PTPN yang selama lima tahun terakhir ini tak mampu melampaui angka 4,5%. Untuk itu, mereka diminta memanfaatkan hasil riset teknologi untuk meningkatkan kinerja proses pengolahan serta menekan biaya produksi. Idealnya pertumbuhan itu bisa mencapai 6%. Tapi perkebunan kita cuma 4,5%. Karena itu, kata Sugiharto, harus ada upaya untuk meningkatkan produktivitas maupun rendemen, baik itu gula, karet, sawit, teh, ataupun komoditas lain. Selain itu, pemeliharaan fasilitas pengolahan harus sesuai dengan standar teknis.

Selain itu, Presiden Bambang Yudhoyono menuturkan dalam www.depkominfo.go.id pada tanggal 12 April 2007 mengajak seluruh jajaran BUMN untuk meningkatkan produktivitas kinerja BUMN agar memiliki keunggulan di bidang industri dan jasa sehingga mampu bersaing di pasar nasional maupun global.

Untuk dapat mengetahui produktivitas yang dimiliki oleh PTPN VIII (Persero) Perkebunan Rancabali, maka berikut akan disajikan data produksi dan produktivitas PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Perkebunan Rancabali selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Produksi dan Produktivitas PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero)
Kebun Rancabali

Tahun	Luas Areal (ha)	Produksi (ton)	Produktivitas (ton/ha)
2002	1.551,88	3.591,937	2,315
2003	1.601,88	3.690,738	2,304
2004	1.656,88	3.624,769	2,188
2005	1.688,86	4.099,177	2,427
2006	1.688,86	3.190,228	1,889

Sumber : Data Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali Bagian Pengolahan, tahun 2002 s.d. tahun 2006

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Perkebunan Rancabali dari tahun 2002 ke tahun 2003 terjadi penurunan dan dari tahun 2003 ke tahun 2004 keadaan tersebut tidak berubah, kemudian dari tahun 2004 ke tahun 2005 terjadi peningkatan yang sangat baik dan dari tahun 2005 ke tahun 2006 terjadi penurunan yang cukup signifikan.

Keadaan rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti menurut Sedarmayanti (2001:12), antara lain:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Teknologi sasaran produksi
11. Manajemen
12. Kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang rendah dapat pula dilihat dari fenomena yang muncul pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Perkebunan Rancabali diantaranya waktu kerja yaitu pulang kerja sebelum waktunya, kemangkiran atau ketidakhadiran, dan pemetikan teh yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat dilihat ketika penulis melakukan observasi ke PTPN VIII (Persero) Perkebunan Rancabali.

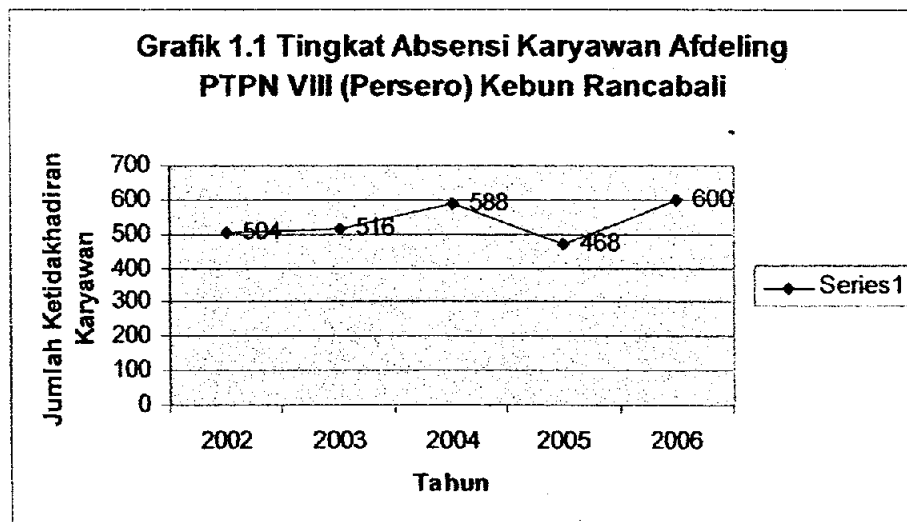
Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh penulis ketika melakukan survey bahwa penyebab dari menurunnya produktivitas kerja yang dialami PTPN

VIII (Persero) Perkebunan Rancabali selain iklim salah satunya adalah karena adanya *human error*, diantaranya:

1. Keterampilan pemetik rendah
2. Pemetik kurang disiplin
3. Pembinaan kurang
4. Motivasi pemetik rendah

Sumber: PTPN VIII (Persero) Kebun Rancabali bagian SDM.

Selain itu persentase kehadiran karyawan juga mengalami fluktuatif yang cukup signifikan. Muchdarsyah Sinungan (2003:133) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin. Waktu absen yang terlampau banyak akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas, seperti yang tampak pada grafik di bawah ini:



Sumber: Dokumen PTPN VIII (Persero) Kebun Rancabali tahun 2002 s.d. Tahun 2006

Dari grafik 1.1 dapat dilihat fenomena ketidakdisiplinan karyawan dari ketidakhadiran mereka. Dimana pada tahun 2002 sebesar 61,9%, tahun 2003 sebesar 63,5%, tahun 2004 72,3%, tahun 2005 sebesar 57,5%, dan tahun 2006 sebesar 73,8%.

Fenomena tersebut jika tidak segera ditanggulangi akan menjadi penghambat tujuan perusahaan tersebut. Bahkan dapat dipastikan masalah kedisiplinan karyawan akan berpengaruh pada kuantitas dan kualitas teh itu sendiri, sehingga akan berpengaruh pula pada harga teh yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawainya. Salah satunya dengan adanya pembinaan kedisiplinan karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Afdeling pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan adalah tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi ditentukan oleh sikap dan tindakan manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal ini sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dan bukan sekedar dieksploitasi. Namun tentu saja sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang berkualitas dan bermutu. Tanpa adanya prestasi yang baik dari karyawan, maka akan mustahil sasaran dan

tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas karyawan dan tercermin efektivitas kerja yang dapat dinilai melalui kebiasaan dan perilaku dalam menjalankan tugas organisasi. Dengan demikian betapa penting dan berpengaruhnya perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena perilaku yang baik cenderung akan mendasari prestasi yang baik pula.

Dalam kenyataannya, masih terdapat perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan, tata tertib, dan standar-standar perusahaan lainnya. Diantaranya yaitu terjadinya kemangkiran, keterlambatan, keluhan, sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan dan akhirnya menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak melaksanakan budaya disiplin dalam pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja sehingga akan terwujud tujuan perusahaan. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan hal yang sulit. Seperti dikemukakan oleh Oerip dan Tatag Utomo (2000:21) mengemukakan bahwa: "Ternyata tidak mudah untuk mempunyai sikap disiplin, bahkan sangat sulit. Tetapi kalau sudah menjadi kebiasaan, akan terasa sangat nikmat."

Malayu S.P Hasibuan (2006:194) mengemukakan tentang konsep disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1 Tujuan dan Kemampuan
- 2 Teladan pimpinan dan kepemimpinannya

- 3 Kompensasi
- 4 Loyalitas karyawan
- 5 Waskat (pengawasan melekat)
- 6 Sanksi hukum dan ketegasan

Berkaitan dengan disiplin kerja ini maka setiap pemimpin perusahaan harus selalu berusaha membina disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sebab disiplin kerja yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi menunjukkan bukti kemampuan pimpinan dalam menjalankan perannya sebagai motivator.

Berdasarkan uraian, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali ?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali ?
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali.

2. Untuk mengetahui gambaran umum tentang produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Rancabali.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai kajian dalam pengembangan lebih lanjut teori manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat mendukung ataupun yang bersifat mengoreksi melalui temuan-temuan penelitian yang diperoleh.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternatif pemecahan masalah terutama dalam pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman berharga bagi penulis dalam melakukan penelitian.

