

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi serta pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang telah menuntut setiap perusahaan untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perusahaan handal yang siap bersaing dengan perusahaan lain. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Diakui atau tidak peranan manusia sangat penting karena manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua kegiatan dalam suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang diinginkannya tanpa ada manusia di dalamnya. Manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan perusahaan serta merupakan *asset* yang harus dikembangkan dan dihargai, tidak hanya sekedar dieksploitasi. Tentu saja sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengelolaan dan pemeliharaan yang baik akan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja di dalam suatu perusahaan mempunyai berbagai jenis permasalahan yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Salah satunya adalah dalam bidang produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan yang rendah akan mengakibatkan rendahnya produktivitas perusahaan. Jika kondisi ini terjadi secara terus menerus maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan seperti rendahnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak terpenuhinya target kerja yang telah ditentukan, dan kurang dimanfaatkannya fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Hambatan yang berupa rendahnya produktivitas kerja karyawan ini dialami juga oleh salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tiket kereta api kelas ekonomi dengan bahan baku karton yang melayani daerah operasi jawa, sumatera selatan dan barat, yaitu Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung. Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 1.1
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DIVISI PROPERTI SUB DIVISI GRAFIKA PT. KAI BANDUNG
BULAN OKTOBER - FEBRUARI TAHUN 2006 - 2007

Bulan	Target Produksi Tiket	Yang Dicapai Karyawan
Oktober	3.614.500	3.279.000
November	2.537.000	2.476.000
Desember	3.189.000	3.093.000
Januari	3.471.500	3.206.000
Februari	2.942.500	2.683.500

Sumber: Divisi Properti Sub Divisi Grafika 2007

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pencapaian produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung dari bulan Oktober sampai dengan bulan Februari tahun 2006-2007 mengalami hambatan. Ini dapat dilihat dengan membandingkan jumlah target produksi tiket dengan hasil yang dicapai oleh karyawan per bulannya. Kondisi tersebut merupakan suatu masalah bagi Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran perusahaan tersebut.

Menyikapi hal tersebut perlu dicari faktor yang menjadi hambatan produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan dan iklim kerja, sarana dan teknologi, peraturan/kebijakan pemerintah, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pengawas pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung, pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang belum optimal merupakan salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin merupakan unsur penting dalam segala aktivitas manusia, begitu juga dalam suatu perusahaan ingin berhasil mencapai tujuan yang direncanakannya. Disiplin kerja yang baik dari para karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, karena dengan suasana yang berdisiplin karyawan dapat menjalankan semua kegiatan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menyadari pentingnya disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menunjang baik atau buruknya produktivitas kerja karyawan, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk membina dan mengembangkan disiplin kerja karyawan. Dengan semakin tingginya tingkat disiplin kerja yang dimiliki para karyawan, maka akan semakin produktif juga karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung).”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu hal yang diharapkan suatu perusahaan, karena dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pendapatan yang tinggi pula bagi perusahaan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu variabel yang harus dipertahankan serta ditingkatkan oleh perusahaan agar tidak mengalami kerugian.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menegakkan disiplin kerja dari para karyawannya. Melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini karena perilaku yang baik cenderung akan mencerminkan prestasi yang baik pula. Tanpa adanya prestasi yang baik, sulit bagi karyawan untuk menyokong tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kenyataannya, masih banyak terdapat perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan norma, peraturan, tata tertib, dan standar–standar perusahaan lainnya. Diantaranya yaitu terjadinya kemangkiran, keterlambatan, keluhan, dan lain-lain sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemeliharaan disiplin kerja karyawan yang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan yang baik pula, karena dalam suasana yang berdisiplin karyawan akan dapat melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik, dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan akademik (teoritik)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian yang dapat menguatkan atau mengoreksi teori-teori yang sudah ada yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan praktis (empirik)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan bagi Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

