

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aset terpenting bagi suatu perusahaan atau perkumpulan organisasi karena dapat berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai kewajiban agar dapat membangun perilaku yang kondusif bagi karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertugas menciptakan suatu kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu sukses, makmur dan jayanya suatu perusahaan. Sumberdaya yang dimiliki oleh setiap perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak biasa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mempunyai suatu kinerja yang baik (Fahmi, 2016).

Perkembangan pada era milenial seperti saat ini sumber daya manusia, dapat menciptakan ide-ide baru dalam mengelola sumber daya saat ini. Tenaga kerja bukan lagi dianggap sebagai alasan produksi yang dapat di eksploitasi, tetapi seorang tenaga kerja adalah jantungnya perusahaan yang harus mempunyai ketentuan yang ada pada perusahaan tersebut. Tenaga kerja memegang peran utama dalam menjankan roda kehidupan perusahaan. Disiplin karyawan merupakan suatu alat yang digunakan para seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mampu untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu cara untuk dapat meningkatkan kesadaran

seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukukan seandainya tidak ada perintah. Adapun ukuran tingkat kedisiplinan yaitu apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, patuh terhadap aturan dan perintah atasan, serta tertip pada peraturan yang berlaku, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu Tujuan dan Kemampuan Teladan Pimpinan, Bebas Jasa, Keadilan, Wakat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan. Disiplin kerja yang baik biasa dikatakan dengan halnya datang tepat waktu, tidak membolos dan rajin dalam bekerja (Sunyoto, 2015).

Setiap perusahaan pasti mempunyai suatu tujuan untuk dapat mempertahankan, mengembangkan usahanya dan menghasilkan keuntungan, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai suatu ukuran kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan bentuk akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu ialah kesediaan seorang karyawan untuk giat bekerja, disiplin mematuhi peraturan perusahaan dan bertanggung jawab atas kewajibannya.

CV.RICHO REFRACTORY berdiri pada tahun 1997 memiliki 38 karyawan dan perusahaan ini bergerak dibidang produksi pembuatan batu

tahan api dan semen tahan api. Pada perusahaan ini dalam hal disiplin karyawan masih sangat kurang seperti membolos saat waktu jam kerja, sering tidak masuk dan banyak karyawan yang terlambat dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, sehingga berdampak pada produktivitas karyawan yang mengalami penurunan. Di perusahaan ini karyawan ditargetkan oleh perusahaan untuk memproduksi.

B. Permasalahan

Kurang kesadaran disiplin kerja yang masih dikatakan minim mengakibatkan karyawan dalam kegiatan bekerja kurang optimal, yang berimbas pada produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan banyak karyawan yang datang kurang tepat waktu, bolos kerja, sertakurangnya kesadaran diri atau dorongan pada diri karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Tabel 1.1
Data Produksi CV. Richo Refractory Tahun 2016

Bulan	Semen Tahan Api		Batu Tahan Api	
	Target	Hasil	Target	Hasil
Januari	2990 sak	3128 sak	5.500 biji	5480 biji
Februari	2990 sak	2956 sak	5.500 biji	5400 biji
Maret	2990 sak	2900 sak	5.500 biji	5500 biji
April	2990 sak	2870 sak	5.500 biji	5347 biji
Mei	2990 sak	3008 sak	5.500 biji	5275 biji
Juni	2990 sak	2868 sak	5.500 biji	5678 biji
Juli	2990 sak	2790 sak	5.500 biji	5489 biji
Agustus	2990 sak	2935 sak	5.500 biji	5326 biji
September	2990 sak	2856 sak	5.500 biji	5205 biji
Oktober	2990 sak	2780 sak	5.500 biji	5180 biji
November	2990 sak	2798 sak	5.500 biji	5165 biji
Desember	2990 sak	2734 sak	5.500 biji	5125 biji

Sumber : data CV. Richo Refractory

Tabel 1.2
Data Presensi Tahun 2017

Bulan	Karyawan	Hadir	Absen	Terlambat
Januari	32	25	4	2
Februari	32	28	7	5
Maret	32	27	5	8
April	32	28	4	7
Mei	32	30	2	9
Juni	32	28	4	11
Juli	32	29	3	10
Agustus	32	27	5	7
September	32	29	3	12
Oktober	32	26	6	8
November	32	29	3	10
Desember	32	28	4	14

Sumber : data CV. Richo Refractory

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan permasalahan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Richo Refractory Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan pada akhirnya penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat lebih mengerti dan tambahan pengetahuan, terutama pada masalah yang berkaitan dengan pembahasan ini .

2. Bagi perusahaan CV. RICHO REFRACTORY

Sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kedisiplinan agar lebih ditingkatkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi guna melakukan penelitian lain lebih mendalam dimasa mendatang

4. Bagi STIE Kesuma Negera Blitar

Diharapkan dapat membantu mahasiswa STIE Kesuma Negara Blitar dalam menyelesaikan tugas akhir yang meliputi kedisiplinan karyawan dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.