

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu perusahaan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang sangat penting karena didasarkan pada konsep bahwa manusia mempunyai nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, perkembangan suatu perusahaan salah satunya juga ditentukan oleh investasi dibidang sumber daya manusia berupa usaha peningkatan keterampilan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014), produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat pegawai dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, karena tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produk sarana pertanian seperti pupuk dan benih yang sedang mengalami permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan. Berikut penulis sajikan data produktivitas kerja karyawan pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Mencapai Target (Orang)</b>	<b>Tidak Mencapai Target (Orang)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
Januari	27	5	32
Februari	29	3	32
Maret	29	3	32
April	25	7	32
Mei	21	11	32
Juni	18	14	32

Lanjutan tabel 1.1

<b>Bulan</b>	<b>Mencapai Target</b>	<b>Tidak Mencapai Target</b>	<b>Jumlah</b>
--------------	------------------------	------------------------------	---------------

	(Orang)	(Orang)	(Orang)
Juli	19	13	32
Agustus	28	4	32
September	27	5	32
Oktober	22	10	32
Nopember	19	13	32
Desember	11	21	32

Sumber: PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target selama tahun 2016 dan pada empat bulan terakhir yaitu ada bulan September-Desember jumlah karyawan yang tidak mencapai target mengalami peningkatan. Tidak tercapainya target mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah. Sebagaimana dikemukakan oleh Simamora dalam Hartatik (2014), produktivitas kerja dapat diukur dengan kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

Rendahnya produktivitas kerja pada PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung ini diduga karena masih banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan: 2016, p.193). Menurut Susilaningih dalam Astadi dan Susanti (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berikut penulis sajikan data disiplin kerja pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Disiplin Kerja Karyawan Pada Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Masuk Tepat Waktu</b>	<b>Masuk Terlambat</b>			<b>Jumlah</b>
		<b>Kurang dari 10 Menit</b>	<b>11 Menit-30 Menit</b>	<b>Lebih dari 30 Menit</b>	
Januari	21	5	6	0	32
Februari	27	4	1	0	32
Maret	26	6	0	0	32
April	23	3	6	0	32
Mei	20	8	4	0	32
Juni	17	1	14	0	32
Juli	19	9	4	0	32
Agustus	27	5	0	0	32
September	25	7	0	0	32
Oktober	21	9	2	0	32
Nopember	17	4	11	0	32
Desember	9	17	6	0	32

Sumber: PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat setiap bulannya. Datang terlambat merupakan pelanggaran disiplin waktu bekerja sehingga waktu bekerja menjadi tidak optimal. Bentuk pelanggaran disiplin kerja ini diduga menjadi faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun karena waktu kerja tidak dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi dalam perusahaan juga diduga menjadi faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Fahmi (2010, p.47) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Adapun permasalahan budaya organisasi dalam PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung adalah perusahaan tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti tidak adanya sanksi bagi karyawan yang datang terlambat sehingga tidak datang tepat waktu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perusahaan tidak memperhatikan secara rinci kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Kesalahan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan akan berdampak pada kebiasaan yang buruk karena karyawan akan terus menerus melakukan kesalahan. Fenomena ini berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan yang terindikasi dari semakin banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih mementingkan pencapaian secara keseluruhan dibandingkan pencapaian secara individual yaitu perusahaan hanya memberikan bonus kepada karyawan jika target penjualan perusahaan tercapai yaitu 1.000 ton/bulan dan tidak ada bonus yang dibagikan kepada karyawan jika target secara individual tercapai yaitu 35 ton/bulan. Adapun bonus yang diberikan adalah uang tunai sebesar Rp. 100.000,00/karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan dapat mencapai target dengan menjual minimal 35 ton/bulan, perusahaan tidak akan memberikan bonus kepada karyawan tersebut karena bonus hanya akan diberikan kepada seluruh karyawan sebesar Rp. 100.000,00/karyawan apabila keseluruhan penjualan mencapai 1.000 ton/bulan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah PT. Agro Buana Makmur yang beralamatkan di di Jalan Pulau Harapan 4 No. 5 Blok 4C Lk. III Permunas Way Kandis Tanung Senang Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu dilakukan penelitian ini adalah bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka atau teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang meliputi tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**