

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan, terutama di sektor industri yang sangat kompetitif. Manajemen SDM meliputi serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi tenaga kerja perusahaan. Strategi manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan dikelola secara optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan karyawan karena fokusnya adalah mengelola potensi, perkembangan, dan kinerja mereka agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Mereka tidak hanya bertanggung jawab atas produksi dan pengiriman produk, tetapi juga berperan dalam menjaga kualitas, keamanan, dan kepatuhan terhadap standar industri dan

peraturan pemerintah. Karyawan yang terampil, terlatih, dan termotivasi dapat menjadi kekuatan utama yang mendorong pertumbuhan dan inovasi di perusahaan ini. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang tingkat disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan menjadi kunci dalam merancang strategi manajemen SDM yang efektif.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi di lingkungan kerja. Menurut (Hasibuan, 2020:193) Kedisiplinan adalah aspek operasional yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat disiplin karyawan yang tinggi akan berdampak positif pada tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa kedisiplinan karyawan yang memadai, mencapai hasil optimal bagi perusahaan akan menjadi sulit. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan keteraturan, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakstabilan dalam proses produksi, dan bahkan potensi masalah keamanan dan kualitas produk. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, termasuk budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor motivasional.

Produktivitas adalah hasil dari interaksi antara manajemen SDM yang efektif. Karyawan yang berkualitas, dan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Produktivitas menjadi indikator utama dari kinerja perusahaan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan meningkatnya produktivitas, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat posisinya di pasar. Pengukuran produktivitas juga dilakukan dengan membandingkan output dan input yang telah diukur.

Hal ini sejalan dengan pernyataan (Fadhli & Khusnia, 2021:97) Produktivitas Karyawan dibagi menjadi dua aspek utama yaitu efektivitas dan efisiensi. Cara mengukur produktivitas karyawan dapat menghasilkan kinerja tertinggi, yaitu mencapai tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu efisiensi terkait dengan penggunaan aktual atau metode kerja.

Dalam proses ini, terjadi peningkatan nilai tambah dibandingkan dengan kondisi sebelum proses tersebut dilakukan. Oleh karena itu, memahami pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas menjadi sangat penting pada semua perusahaan salah satunya PT Kimia Farma *Plant* Banjaran dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dan mempertahankan kompetitivitasnya dalam industri yang semakin ketat.

PT Kimia Farma *Plant* Banjaran, merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor farmasi, terkenal karena produksinya yang mencakup obat dan obat tradisional Indonesia. Fasilitas produksinya telah dipenuhi dengan Sertifikat CPOB dan Sertifikat CPOTB dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia. Selain itu, perusahaan ini menerapkan sistem manajemen mutu ISO-9001:2008, yang menegaskan reputasi produknya yang berkualitas tinggi.

Dengan jumlah tenaga kerja produksi mencapai 323 orang per Desember tahun 2023, PT Kimia Farma *Plant* Banjaran menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Praktik ini diduga berkontribusi pada tingkat produktivitas kerja yang memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan, sebagaimana tercermin dari data produksi yang mengungguli target yang telah ditetapkan dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Pemesanan dan Realisasi Tahun 2020, 2021 dan 2022
PT Kimia Farma *Plant* Banjaran

TAHUN	PEMESAN	REALISASI
2020	16.912.402	16.918.507
2021	21.105.430	21.222.179
2022	21.738.716	21.816.392

Sumber: Data internal PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran 2024

Berdasarkan hasil data realisasi pencapaian pemesanan yang terpenuhi dengan hasil yang memuaskan, diperkirakan bahwa PT Kimia Farma *Plant* Banjaran memiliki tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan-karyawannya sehingga berdampak yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Ketika karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dengan disiplin, karyawan cenderung lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan output dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, penggunaan waktu yang lebih efisien juga dapat tercapai karena karyawan akan lebih cenderung mengelola waktu mereka dengan baik, mengurangi pemborosan waktu, dan memprioritaskan pekerjaan yang paling penting. Dampaknya, perusahaan juga akan melihat penurunan yang signifikan dalam tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, karena budaya disiplin membangun kesadaran akan pentingnya kehadiran dan keteraturan dalam bekerja. Dengan demikian, secara keseluruhan, penerapan budaya kerja yang didasarkan pada disiplin di PT Kimia Farma *Plant* Banjaran memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional, manajemen waktu yang lebih baik, dan

menekan tingkat absensi serta keterlambatan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Absensi Tahun 2022
PT Kimia Farma *Plant* Banjaran

BAGIAN	CUTI	SAKIT	TERLAMBAT	TOTAL
FARMA 1	36	15	17	68
FARMA 2	25	15	6	46
HERBAL	17	20	6	43
PENGEMASAN	26	1	3	30
TOTAL	104	51	32	187

Sumber: Data internal PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran 2024

323 karyawan X 245 hari kerja = 79,135

$$\text{Presentase Kehadiran} = \left(\frac{\text{Jumlah hari hadir}}{\text{Jumlah hari kerja}} \right) \times 100\%$$

$$\left(\frac{79,135 - 187}{79,135} \right) \times 100\% = \left(\frac{78,948}{79,135} \right) \times 100\% = 99.76\%$$

Berdasarkan hasil data rekapitulasi absensi, tingkat presentase kehadiran PT Kimia Farma *Plant* Banjaran sebesar 99,76%, menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam menjaga kehadiran karyawan selama masa kerja 245 hari. Dari jumlah 323 karyawan, terdapat 104 hari cuti, 51 hari sakit, dan 32 hari terlambat, yang totalnya mencapai 187 hari absen selama satu tahun. Meskipun demikian, tingkat presentase kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional, manajemen waktu yang lebih baik, serta menekan tingkat absensi dan keterlambatan lebih lanjut. Dengan

mempertahankan standar kehadiran yang tinggi, perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan jangka panjangnya.

Hal ini kemungkinan besar mencerminkan budaya kerja yang kuat di PT Kimia Farma *Plant* Banjaran dimana karyawan diperlengkapi dengan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka serta ketaatan terhadap prosedur dan kebijakan yang ditetapkan. Disiplin yang tinggi ini tidak hanya memengaruhi pencapaian target perusahaan, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas keseluruhan. Dengan karyawan yang mengutamakan disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka, perusahaan cenderung untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam industri farmasi.

Berdasarkan data dan fenomena diatas tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai analisis disiplin kerja terhadap produktivitas yang dilakukan oleh PT Kimia Farma *Plant* Banjaran, sehingga penulis mengambil kajian pada penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja karyawan PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran?
2. Apakah pengaruh produktivitas pada PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas pada PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja. Selain itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga diharapkan dapat di jadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga sebagai bahan masukan dan saran konstruktif bagi PT. Kimia Farma

Plant Banjaran, khususnya dalam memahami serta meningkatkan hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian mengenai “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. KIMIA FARMA *PLANT* BANJARAN” terdiri dari 3 Bab, yaitu sebagai berikut:

- BAB 1 PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.
- BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari pendekatan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reabilitas.
- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari obyek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V PENUTUP, terdiri dari simpulan dan rekomendasi

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran yang berlokasi di Jalan Raya Banjaran Km. 16 Kab.Bandung Jawa.



Gambar 1.1 Peta Lokasi PT. Kimia Farma *Plant* Banjaran

Sumber: Google Maps (2023)

1.6.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Penelitian (Tahun 2023-2024)								
	2023		2024						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
Riset Topik									
Menentukan Judul									
Proses Bimbingan									
Seminar Usulan Penelitian									
Pengumpulan Data									
Pengolahan Data									
Sidang Skripsi									

Sumber: Peneliti (2024)