

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) sekarang dilihat bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan jalan dan keberlanjutan operasi perusahaan. Meningkatnya kesadaran bisnis akan pentingnya mengelola karyawan secara profesional dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan adalah fenomena umum yang terjadi di berbagai sektor industri. Hal ini mencakup banyak hal, seperti proses rekrutmen yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem evaluasi kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif.

Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, salah satu masalah terbesar yang dihadapi dunia kerja pada tahun 2023 adalah kurangnya etos dan disiplin kerja, terutama di industri dan manufaktur. Menurut laporan tersebut, keterlambatan karyawan rata-rata 14 persen per bulan dan absensi tanpa keterangan tetap 8 hingga 10 persen, menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja masih menjadi masalah serius yang perlu ditangani melalui pendekatan sistematis dan berbasis data. Dalam kondisi ini, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meminimalkan biaya pelatihan dan praktik, sambil tetap berfokus pada peningkatan kualitas secara keseluruhan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menekankan peningkatan produktivitas karyawan, yang dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik. Produktivitas kerja yang kurang baik diseluruh bidang dalam organisasi dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sedangkan, produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai (Batara, et al. 2019).

Untuk pencapaian produktivitas karyawan yang baik diperlukan juga adanya disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Arda, 2017).

Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti pengawasan kepada pegawai. Selain itu, Disiplin kerja tidak lepas juga pada organisasi, dimana tanpa ada Disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut Sinaga dalam Gaurifa (2024) bahwa pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

PT. Sumigita Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan pembangunan layanan berskala nasional di Indonesia. Didirikan pada tahun 1997, perusahaan ini terus memberikan layanan yang andal untuk banyak klien domestik dan internasional. Dengan rumah berbasis di provinsi Riau, Indonesia, PT. Sumigita Jaya berpartisipasi dalam pengembangan infrastruktur di provinsi tersebut dan memiliki pengalaman khusus dalam konstruksi dan pemeliharaan di industri minyak dan gas.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Human Resources Development (HRD)</i>	4
2	<i>Operational Control System (OCS)</i>	4
3	<i>Health Environment Safety (HES)</i>	7
4	<i>Controction Equipment Manajemen (CEM)</i>	4
5	<i>Project Control</i>	13
6	QA/QC	10
7	Material	3
8	<i>Document Control</i>	6

No	Divisi	Jumlah Karyawan
9	Security	4
10	Cleaning Service	1
11	Mechanic	4
	Jumlah	60

Sumber: PT. Sumigita Jaya

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri, dapat diketahui bahwa total karyawan yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 60 orang yang tersebar ke dalam beberapa divisi. Setiap divisi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan fungsi masing-masing dalam mendukung operasional perusahaan.

Divisi dengan jumlah karyawan terbanyak adalah *Project Control* yaitu sebanyak 13 orang, yang berperan dalam pengendalian mutu serta pengawasan jalannya proyek. Selanjutnya diikuti oleh divisi QA/QC sebanyak 10 orang dan *Document Control* sebanyak 6 yang menunjukkan bahwa pengelolaan dokumen memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelaporan proyek. Sementara itu, *divisi Operational Control System* (OCS) sebanyak 4 orang, *Health Environment Safety* (HES) sebanyak 7 orang. Hrd bertugas sebagai manajemen manpower karyawan dan hubungan masyarakat. dan bertugas di pengoperasian harian peralatan konstruksi yang bekerja langsung di bawah pengawas area sedangkan divisi Material bertugas menerima dan memenuhi kebutuhan project lain. Cleaning service bertugas sebagai kebersihan lingkungan kerja, Security bertugas sebagai menjaga keamanan lingkungan kerja.

Perbedaan jumlah karyawan pada setiap divisi ini mencerminkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Kondisi tersebut juga memungkinkan adanya perbedaan tingkat disiplin kerja dan produktivitas di masing-masing divisi.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	
			Izin (Orang)	Sakit (Orang)
1	November 2025	52	4	4
2	Desember 2025	52	10	5
3	Januari 2026	52	9	1

Sumber: PT. Sumigita Jaya

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data absensi karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri, terlihat bahwa tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi selama periode November 2025 hingga Januari 2026. Jumlah karyawan tercatat tetap sebanyak 52 orang setiap bulannya.

Pada bulan November 2025, jumlah karyawan yang izin sebanyak 4 orang dan yang sakit sebanyak 4 orang. Selanjutnya, pada bulan Desember 2025 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang izin menjadi 10 orang serta karyawan yang sakit sebanyak 5 orang. Sementara itu, pada bulan Januari 2026 jumlah karyawan yang izin sedikit menurun menjadi 9 orang, dan karyawan yang sakit menurun menjadi 1 orang.

Data tersebut menunjukkan adanya variasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja. Peningkatan jumlah izin dan sakit pada bulan tertentu mengindikasikan adanya potensi penurunan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Meskipun ketidakhadiran disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi kesehatan maupun kepentingan pribadi, tingginya angka izin pada periode tertentu tetap perlu menjadi perhatian perusahaan karena berpotensi mengganggu kelancaran operasional dan pencapaian target kerja.

Di sisi lain, PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri telah menerapkan sistem absensi berbasis pengenalan wajah (*face recognition*) yaitu *elsoft HR attendance* yang mengharuskan seluruh karyawan melakukan absensi masuk dan pulang kerja melalui aplikasi. Penerapan sistem ini bertujuan untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, meminimalkan praktik titip absen, serta memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan. Namun, meskipun sistem absensi telah menggunakan teknologi yang relatif akurat, data kehadiran saja belum sepenuhnya mampu menggambarkan tingkat disiplin kerja karyawan secara menyeluruh. Disiplin kerja tidak hanya tercermin dari kehadiran, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku.

Kondisi tersebut menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini. Peneliti hanya memperoleh data absensi yang berasal dari sistem *face recognition* sebagai data pendukung fenomena penelitian, sehingga aspek disiplin kerja lainnya tidak dapat diamati secara langsung melalui data perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden berdasarkan indikator disiplin kerja yang telah ditetapkan dalam landasan teori. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat disiplin kerja karyawan dibandingkan jika hanya mengandalkan data absensi.

Kondisi tersebut menjadi sinyal penting bagi manajemen PT. Sumigita Jaya untuk terus mengevaluasi efektivitas penerapan disiplin kerja, tidak hanya dari aspek kehadiran, tetapi juga dari perilaku kerja karyawan secara keseluruhan. Apabila permasalahan disiplin kerja tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, bahkan reputasi perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menjelaskan sejauh mana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri.

Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di PT Sumigita Jaya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan penguatan sistem pengawasan serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat digunakan untuk menyusun pelatihan atau reward system berbasis kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mencoba mengkaji kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul “***Analisis Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri***”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian dan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan, berikut adalah tujuan dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Untuk menganalisis bagaimana tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan pada PT Sumigita Jaya (RUR C) kota Duri.
2. Untuk menganalisis bagaimana tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Sumigita Jaya (RUR C) kota Duri.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumigita Jaya (RUR C) kota Duri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu manfaat yang menjadi bahan informasi, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Instansi

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi instansi PT. Sumigita Jaya dalam meningkatkan kerja pegawainya.

1.4.3 Bagi Akademisi

Secara akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.4 Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri.

Ruang lingkup penelitian mencakup:

1. Variabel independen (X)
Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.
2. Variabel dependen (Y)
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Responden penelitian
Seluruh karyawan aktif PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri yang berjumlah 60 orang.
4. Wilayah penelitian
PT. Sumigita Jaya (RUR C) yang berlokasi di Kota Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.
5. Periode penelitian
Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Juli 2026.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, serta menggunakan

analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Batasan Masalah Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melebar dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa hal berikut:

1. Penelitian hanya meneliti satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, tanpa memasukkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun kepuasan kerja.
2. Objek penelitian terbatas pada karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri dan tidak mencakup perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama.
3. Responden penelitian hanya terdiri dari karyawan aktif PT. Sumigita Jaya (RUR C) Kota Duri yang berjumlah 52 orang. 8 orang pimpinan perusahaan tidak dijadikan responden karena penelitian ini bertujuan memperoleh persepsi karyawan sebagai objek utama penelitian, sedangkan pimpinan berperan sebagai pengambil kebijakan sehingga tidak termasuk dalam unit analisis penelitian.
4. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban.
5. Penelitian ini hanya menganalisis hubungan dan pengaruh secara linear antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.
6. Penelitian dilakukan dalam periode Januari–Juli 2026 sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada periode tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui hasil tugas akhir ini dapat tersusun rapi dan sistematis maka diperlukan sistematika m pada laporan ini. Berikut ini adalah sistematika penulisan tugas akhir:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat pelaksanaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, kerja karyawan, disiplin kerja, konsep produktivitas kerja karyawan, hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi, metode pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas hasil deskripsi responden dan analisis data. Pada pembahasan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan implikasi hasil penelitian.

BAB 5: PENUTUP

Pada bab ini terdapat sejumlah kesimpulan dan saran sebagai tugas uraian akhir dari proposal.