

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan sebagai organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan finansial sangat dipengaruhi oleh karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam usahanya memperoleh keuntungan finansial, perusahaan seringkali menghadapi masalah yang berasal dari karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan sebagai suatu sumber daya perusahaan yang tidak dapat diperlakukan sebagaimana sumber daya lain sesuai kehendak manajemen (Sastrohadiwiryo, 2002).

Rosidah (2009) mengatakan bahwa keberhasilan berbagai aktifitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada kemajuan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor manusia atau tenaga kerja memegang peranan penting, sebab betapa pun majunya suatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta

disiplin kerja tinggi harus dapat dipertahankan karena karyawan tersebut merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja karyawan. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau karyawan, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang baik, maka pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi dengan harapan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja karyawan juga merupakan masalah yang sering dihadapi suatu perusahaan terkait dengan cara kerja karyawan. Menurut Gouzali (2000) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik bila karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan

perusahaan, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja akan mengurangi efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kondisi seperti ini akan sangat berpotensi melemahkan posisi perusahaan dalam melakukan persaingan, yang mana perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan barang atau jasa yang bermutu melalui pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal.

Provinsi Lampung memiliki beberapa perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri. Agroindustri merupakan kegiatan industri yang mengolah hasil pertanian menjadi produk yang mempunyai nilai tambah dan berdaya saing tinggi dengan melibatkan faktor penyediaan alat dan jasa dalam proses kegiatannya. Perusahaan agroindustri berbentuk PT (Perseroan Terbatas) di Provinsi Lampung berjumlah 15 buah dengan nama-nama perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nama-nama perusahaan agroindustri di Provinsi Lampung 2013

No.	Kabupaten	Nama Perusahaan
1	Lampung Tengah	PT. Gula Putih Mataram
2	Lampung Tengah	PT. Gunung Madu Plantation
3	Lampung Tengah	PTPN VII Unit Usaha Bekri
4	Lampung Tengah	PT. Tunas Baru Lampung
5	Lampung Tengah	PT. Umas Jaya Farm
6	Lampung Tengah	PT. Great Giant Pineapple
7	Lampung Selatan	PTPN VII Unit Usaha Rejosari
8	Lampung Selatan	PTPN VII Unit Usaha Kedaton
9	Lampung Timur	PT. Budi Acid Jaya
10	Lampung Utara	PTPN VII Bunga Mayang
11	Tulang Bawang	PT. Sweet Indo Lampung
12	Tulang Bawang	PT. Indo Lampung Perkasa
13	Tulang Bawang	PT. Sumber Indah Perkasa
14	Tulang Bawang	PT. Teguh Wibawa BP
15	Tulang Bawang	PT. Wira Kencana Adiperdana

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2013.

PT. Great Giant Pineapple merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang dibangun di Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

Perusahaan ini melakukan kegiatan mulai dari budidaya buah nanas hingga proses pengalengan sehingga mudah dikonsumsi yang mampu mencapai pasar ekspor dan saat ini telah menjadi perusahaan budidaya dan pengalengan nanas terbesar ketiga di dunia. Dalam kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

PT. Great Giant Pineapple memiliki beberapa bagian departemen, salah satunya yaitu bagian operasional proses pengalengan nanas. Bagian proses pengalengan nanas merupakan akhir dari seluruh rangkaian produksi yang ada di PT. Great Giant Pineapple, mulai dari pengadaan bibit hingga pemanenan. Kegiatan budidaya nanas yang ada di PT. Great Giant Pineapple yang memiliki lahan 32.000 berakhir pada lokasi proses pengalengan yang luasnya kurang dari 10 hektar. Bagian ini merupakan bagian vital dari PT. Great Giant Pineapple karena bagian ini merupakan tempat diproduksinya nanas kaleng dengan berbagai macam kualitas yang nantinya akan dipasarkan ke luar negeri.

Karyawan pada bagian proses pengalengan nanas terutama karyawan pelaksana memiliki jumlah yang sangat banyak meskipun pada bagian ini telah dilengkapi mesin-mesin canggih dalam kegiatan operasionalnya. Proses penyeleksian fisik nanas dilakukan oleh karyawan pelaksana dan ini akan menentukan kualitas nanas kaleng yang diproduksi. Disiplin kerja karyawan pada bagian ini berperan sangat penting mengingat bagian ini merupakan

salah satu bagian vital perusahaan. Tetapi pada kenyataannya karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple mempunyai disiplin yang belum baik. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat ke pabrik. Selain sering datang terlambat, karyawan juga sering tidak mentaati peraturan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya terdapat larangan agar tidak duduk-duduk di atas suatu tempat di dalam pabrik karena berbahaya, namun masih ada karyawan yang mengabaikan peraturan tersebut. Terdapat karyawan yang tertidur di lokasi kerja juga menandakan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja. Dalam 1 tahun perusahaan hanya memberi batas toleransi terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan pelaksana sebanyak 50 kasus, dengan rincian 30 kasus untuk pelanggaran ringan, 15 kasus untuk pelanggaran sedang, dan 5 kasus untuk pelanggaran berat. Tetapi pada kenyataannya jumlah pelanggaran pada tahun 2013 masih berada di atas batas toleransi yang telah ditetapkan perusahaan. Jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan pelaksana pada tahun 2013 dari pelanggaran ringan sampai pelanggaran berat serta jumlah keterlambatan karyawan pelaksana datang ke lokasi pabrik pada Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3.

Tabel 2. Jumlah pelanggaran karyawan pelaksana proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple.

No	Tingkat Pelanggaran	Jumlah pelanggaran (kasus)
1	Pelanggaran Ringan (Tidak menggunakan penutup kepala dengan benar, melepas sarung tangan ketika bekerja, tidak menggunakan fasilitas pembersihan alas kaki sebelum masuk lokasi pabrik, dll)	117
2	Pelanggaran Sedang (meninggalkan lokasi kerja tanpa izin atasan, tertidur di lokasi kerja/meninggalkan pekerjaan, melanggar rambu-rambu aturan, dll)	48
3	Pelanggaran Berat (Mengabsenkan teman, merusak peralatan kerja dengan sengaja, membuat kerusuhan, tidak patuh terhadap atasan.	13
Total		178

Sumber : PT Great Giant Pineapple 2013.

Tabel 3. Jumlah keterlambatan karyawan pelaksana datang ke lokasi pabrik pada Tahun 2013

No	Bulan	Rata-rata jumlah karyawan terlambat masuk pabrik (orang)	Persentase rata-rata keterlambatan dengan jumlah karyawan pelaksana (%)	Persentase keterlambatan yang ditoleransi perusahaan (%)
1	Januari	38	1,2	0,4
2	Februari	47	1,5	0,4
3	Maret	26	0,8	0,4
4	April	23	0,7	0,4
5	Mei	41	1,3	0,4
6	Juni	38	1,2	0,4
7	Juli	33	1,0	0,4
8	Agustus	29	0,9	0,4
9	September	44	1,4	0,4
10	Oktober	19	0,6	0,4
11	November	22	0,7	0,4
12	Desember	26	0,8	0,4
Jumlah			12,1	4,8

Sumber : PT. Great Giant Pineapple

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase rata-rata keterlambatan karyawan pelaksana per bulannya masih lebih tinggi daripada persentase yang ditoleransi perusahaan. Ketidaksiplinan karyawan pelaksana juga berakibat terjadinya kecelakaan kerja yang semestinya tidak perlu terjadi. Pada tahun 2013 terdapat 21 kasus dari kecelakaan kerja ringan sampai kecelakaan kerja berat. Masih terjadinya kecelakaan kerja bertolak belakang pada salah satu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu tidak adanya kecelakaan di lingkungan kerja (*zero accident*). Kasus kecelakaan kerja yang terjadi di area proses pengalengan nanas tahun 2013 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Kasus kecelakaan kerja di area proses pengalengan nanas Tahun 2013

No	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Kasus ( Buah )
1	Kecelakaan kerja ringan ( terkilir, luka tersayat, luka bakar kurang dari 5%, dll)	15
2	Kecelakaan kerja sedang ( jari terpotong, luka bakar lebih dari 5% tetapi tidak butuh perawatan intensif dari medis ,dll )	4
3	Kecelakaan kerja berat ( Patah tulang, luka bakar lebih dari 25% , dan kecelakaan lainnya yang harus mendapatkan perawatan intensif dari medis serta kecelakaan yang berakibat pada kematian )	2

Sumber: PT. Great Giant Pineapple, 2013.

Kurang optimalnya disiplin kerja di lingkungan kerja proses pengalengan nanas mengharuskan perusahaan meningkatkan pengawasan, dan juga peningkatan dalam ketegasan pemberian sanksi hukum dari seluruh jajaran karyawan baik itu pelaksana maupun staf yang bekerja dalam rangka pencapaian disiplin kerja yang optimal. Sebagai penggerak kegiatan dalam

suatu organisasi, karyawan dalam melakukan kegiatan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja.

Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat karyawan sering melanggar aturan. Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi di mana saja, termasuk di PT. Great Giant Pineapple. Hal ini menyebabkan tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan secara efektif dan efisien serta tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan hanyalah salah satu akibat menurunnya disiplin kerja pegawai. Hal ini merupakan isyarat bagi pimpinan suatu organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam menanggulangi masalah tersebut.

Menyadari akan pentingnya disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran disiplin kerja karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Lemahnya pengawasan, balas jasa yang kurang sesuai, dan sanksi hukum yang tidak tepat menjadi beberapa kemungkinan faktor penyebab terjadinya ketidakdisiplinan di lingkungan kerja yang masih perlu dilakukan penelitian

lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Great Giant Pineapple khususnya bagian proses pengalengan nanas.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple?
2. Bagaimana pengaruh faktor pengawasan, sanksi hukum, balas jasa, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian tentang disiplin kerja di PT. Great Giant Pineapple ini adalah

1. Menganalisis tingkat disiplin kerja karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple.
2. Menganalisis pengaruh faktor pengawasan, sanksi hukum, balas jasa, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT. Great Giant Pineapple.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain

1. Penelitian ini akan membantu PT. Great Giant Pineapple dalam membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawannya terutama di bagian proses pengalengan nanas.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian di bidang yang sama.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan baik di lingkungan akademis maupun non akademis.