

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Salah satu tujuan dari perusahaan yang berada di bidang bakery yaitu menghasilkan produk yang bermutu tinggi agar mampu meningkatkan penjualan produk perusahaan. Untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam berkerja. Disiplin merupakan salah satu pendorong produktivitas dan juga disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Jadi produktivitas dapat diraih jika karyawan dalam perusahaan disiplin terhadap peraturan yang telah ditentukan dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaanya. Untuk mempermudah karyawan dalam hal meningkatkan tingkat produktivitasnya diperlukan sebuah pedoman atau aturan tertulis (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan.

PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk (Sari Roti) merupakan salah satu perusahaan roti terbesar di Indonesia. Perusahaan ini menjual produknya hampir diseluruh daerah di Indonesia. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada salah satu karyawan sariroti, salah satu permasalahan yang masih terjadi dalam proses produksi yaitu tentang *reject* produk. Angka *reject* masih sering tidak mencapai target yaitu 2.0%.

Tabel 1.1 data reject di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk

No	Bulan	Angka reject (%)	Target
1	Januari 2017	2.1 %	2,0 %
2	Februari 2017	2.8 %	
3	Maret 2017	2.3 %	
4	April 2017	3.1 %	
5	Mei 2017	1.9 %	
6	Juni 2017	2.4 %	
7	Juli 2017	2.4 %	
8	Agustus 2017	2.0 %	
9	September 2017	2.7 %	
10	Oktober 2017	2.1 %	
	Rata- rata	2,3%	

Berdasarkan data di atas didapatkan data *reject* selama 10 bulan terakhir yaitu sebesar 2.3%, angka tersebut masih diatas target awal yaitu 2.0%. Untuk memenuhi target produksi atau permintaan konsumen perusahaan akan mengeluarkan biaya produksi untuk biaya oprasional sehari-hari. Jika angka *reject* produk tinggi secara otomatis target produksi pun tidak terpenuhi dan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan lagi untuk memenuhi target produksi. Hal ini yang menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan.

Permasalahan tersebut bisa memiliki banyak faktor, menurut departemen PDQA di perusahaan tersebut, yang menyebabkan reject produk yaitu 20% karena mesin yang bermasalah dan 80% karena *human error* atau kesalahan karyawan. Beberapa faktor yang menyebabkan *human eror* adalah keterampilan karyawan yang kurang memumpuni, ngantuk, lelah, bercanda saat bekerja dan tidak bekerja disiplin pada peraturan yang telah di tentukan.

Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena produktivitas menempati posisi yang amat strategis dalam

mencapai tujuan sebuah perusahaan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Setiap perusahaan, dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor – faktor produksi yang ada.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, salah satunya yaitu sikap mental. Sikap mental disini meliputi motivasi, disiplin dan etika kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan, (2000:134) yaitu perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan perusahaan kearah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman, dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Ketiga aspek tersebut sama-sama penting, namun disini penulis akan memfokuskan pada aspek disiplin.

Dalam hal ini, sikap disiplin masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap penerapan SOP bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina dan mengawasi karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai SOP sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu memberikan perhatian lebih besar pada sumber daya manusia. Perhatian yang dimaksud yaitu dengan melakukan kontrol atau pengawasan melekat terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk pengawasan tentang bagaimana karyawan bekerja, apakah sudah sesuai SOP atau tidak. Karena pengawasan melekat merupakan cara yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2005:196). Karena salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja adalah disiplin karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Putra (1986) dalam Suroyo (2016) yaitu produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor diluar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Jadi jika kedisiplinan terwujud maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Di dalam perusahaan, kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Hasibuan, 2005). Agar karyawan mampu bekerja dengan baik maka diperlukan acuan pokok kerja berupa SOP (*Standard Operating Procedure*). SOP disusun untuk mengatur segala aktivitas sehingga menjadi aktivitas yang terstruktur dan bersistem, alasannya karena setiap yang teratur, terukur dan tersistem dapat diukur baik kualitas maupun kuantitas (Santosa:2014). Semua jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan, semuanya sudah terstruktur secara mendetail di dalam SOP. Jadi jika semua karyawan bekerja sesuai SOP

kemungkinan besar produktivitas kerjapun akan semakin meningkat, karena dengan melakukan pekerjaan yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Belcher yaitu menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu, (Wibowo, 2016). Jadi apabila karyawan bekerja disiplin sesuai SOP akan meningkatkan kualitas keluaran atau output yang lebih baik dan produktivitas pun lebih meningkat.

Dalam membentuk kedisiplinan karyawan diperlukan sebuah peraturan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (Hasibun, 2005). Tata tertib tersebut bisa berupa SOP, karena SOP mendukung tercapainya efisiensi dan efektivitas (Santosa, 2014). Jika efisiensi dan efektivitas kerja karyawan meningkat maka produktivitas kerjapun juga meningkat. Hal ini didukung oleh pendapat Atmosoeparto, (2000) yang menyatakan bahwa efisiensi yang tinggi dalam pemanfaatan sumber-sumber daya disertai efektivitas yang tinggi dalam pencapaian sasaran, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Maka dari itu jika kedisiplinan karyawan terbentuk maka produktivitas kerjapun akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2005) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi

merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu (Suroyo, 2016). Maka dari itu disiplin dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan pendapat Handoko (1988) dalam Suroyo (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atas manifestasi ketepatan yang ditegakkan untuk mencapai produktivitas kerja organisasi perusahaan.

Disiplin ini merupakan subjek penting, menurut Hasibuan, (2005) setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Karena dengan disiplin produktivitas kerja akan terwujud. Hal ini didukung oleh pendapat Sinungan, (2000) yaitu disiplin merupakan salah satu pendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. maka keberadaan sikap disiplin sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari beberapa penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas disini penulis mencoba melakukan penelitian untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang di hadapi perusahaan sariroti yaitu tentang tingginya angka *reject* di perusahaan tersebut. Adapun judul penelitian yang akan diambil penulis yaitu “ **Hubungan Sikap Disiplin Karyawan Dalam Penerapan Sop (Standard Operating Procedure)**

Dengan Produktivitas Kerja” dengan subyek karyawan dari PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara sikap disiplin karyawan dalam penerapan SOP dengan produktivitas kerja di bagian produksi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel sikap disiplin karyawan dalam penerapan SOP dengan produktivitas kerja pada karyawan di bagian produksi

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang di peroleh dalam penelitian ini di harapkan dapat di manfaatkan untuk hal-hal berikut ini :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan Ilmu Psikologi terutama Industri dan Organisasi

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Tempat Penelitian, diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi tempat penelitian untuk meningkatnya kualitas sumber daya manusia

- b. Bagi Karyawan, diharapkan penelitian ini bisa membantu subjek untuk merubah, memperbaiki, atau sekedar mengurangi perilaku menjadi individu yang lebih baik.
- c. Bagi Pembaca, sebagai tambahan informasi bagi pembaca mengenai produktivitas kerja dan faktor yang mempengaruhinya.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai referensi untuk bahan masukan, pertimbangan, informasi tambahan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis, sehingga dapat menjadi acuan dalam penyempurnaan penelitian sejenis.