

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen organisasi terfokus pada elemen-elemen sumber daya manusia. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia ialah guna mengelola aspek manusia sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka. Sumber daya manusia sebagai komponen utama yang sangat penting dalam setiap bisnis atau organisasi. Hal ini dikarenakan kelancaran operasional suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat terwujud apabila tidak terdapat dukungan dari sumber daya manusia. Tanpa partisipasi individu, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi meskipun beberapa komponen penting dapat ditemukan. Oleh karena itu, bakat menjadi faktor utama pendorong kreativitas dan inovasi dalam sebuah perusahaan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap reputasi dan laba perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi unsur krusial bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat mencapai efisiensi operasional yang maksimal. Upaya peningkatan kualitas ini juga ditujukan untuk meningkatkan disiplin karyawan dan memperjelas target yang ingin dicapai. Di arena bisnis, performa karyawan menjadi elemen yang harus diperhatikan karena daya saing dapat mempengaruhi baik kualitas maupun kuantitas dari bisnis tersebut. Oleh sebab itu, dengan adanya keterampilan dari tenaga kerja sangat dibutuhkan guna meraih sasaran bisnis serta merevolusi performa karyawan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara & Prabu, (2017) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan pada saat menjalankan tugas yang merupakan tanggung jawab mereka. Perusahaan perlu berfokus dalam upaya untuk membangun hingga membangkitkan kinerja dalam organisasinya. Keberhasilan bisnis dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah peran sumber daya manusia, karena manusia ialah subjek dengan perannya dalam memanfaatkan seluruh sumber daya, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi harga. Menurut Sedarmayanti, (2018) memaparkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu perilaku serta psikologi termasuk disiplin kerja, dan etos kerja merupakan elemen yang sangat menentukan kinerja.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Karyawan dengan kepribadian yang disiplin, juga akan berdampak pada prestasi kerja mereka yang tercapai dengan baik, yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin

kerja dan berperan penting dalam memastikan tujuan organisasi tercapai. Pekerjaan itu sendiri dapat dianggap sebagai suatu aktivitas yang memberikan manfaat besar, baik untuk kepentingan individu maupun bagi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara & Prabu, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ukuran dari kegiatan organisasi dalam mengoptimalkan kontribusi dan kemampuan seluruh individu guna meraih tujuan, dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Disiplin kerja diperlukan agar melatih dan meningkatkan sikap serta perilaku karyawan agar mereka melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama, yakni untuk mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan layanan atau produk hingga mampu menciptakan perusahaan yang berkualitas dalam hal produk dan layanan yang ditawarkan.

Pada dasarnya, suatu perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik, misalnya PT. Sung Bo Jaya. PT. Sung Bo Jaya yaitu salah satu perusahaan tekstil di Indonesia sebagai perusahaan penghasil garment yang mempunyai model dan harga kompetitif. PT. Sung Bo Jaya terletak di Jl. Rawailat RT.03 RW. 09 Desa Dayeuh, Cileungsi, Kab. Bogor, Jawa Barat. Dengan luas lahan sekitar 20.520 m² yang dibagi menjadi dua bangunan pabrik, diantaranya bangunan 1 (Bagian Woven) dan bangunan 2 (Bagian Knitting). Masing-masing bangunan tersebut mempunyai ciri khas tersendiri pada struktur kain yang diolah menjadi barang jadi, untuk bagian woven terbagi menjadi beberapa bagian pengolahan kain yang terdiri dari bagian kain cotton dan bagian kain parasut dan bertanggung jawab terhadap pengolahan kain tersebut. Sedangkan di bagian knitting bertanggung jawab terhadap pengolahan kain bagian kain rajut. Adapun jumlah karyawan pada woven pada bagian cotton sebanyak 52 orang dan bagian parasut sebanyak 40 orang. Pada knitting bagian rajut sebanyak 32 orang yang keseluruhan adalah karyawan perempuan.

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja PT.Sung Bo Jaya

STANDAR PENILAIAN	
Bobot	Kategori Nilai
90 – 100	Sangat Baik
80 - 89	Baik
70 – 79	Cukup
60 – 69	Kurang
< 60	Buruk

Sumber: PT Sung Bo Jaya, 2023

Tabel 1.1 Hasil penilaian karyawan dikategorikan sebagai sangat baik jika memperoleh nilai antara 90 hingga 100, baik untuk nilai antara 80 hingga 89, cukup jika nilai berada di rentang 70 hingga 79, kurang untuk nilai antara 60 hingga 69, dan buruk jika nilai kurang dari 60.

Tabel 1. 2 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Knitting pada PT. Sung Bo Jaya Tahun 2021-2022

No	Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan	2021		2022	
			Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Kualitas Kerja	32	85	Baik	80	Baik
2	Kuantitas Kerja	32	65	Kurang	63	Kurang
3	Tanggung Jawab	32	75	Cukup	70	Cukup
4	Kerja Sama	32	70	Cukup	61	Kurang
5	Inisiatif	32	81	Baik	75	Cukup
Rata – Rata Per Tahun			75%	Cukup	69%	Kurang
Rata – Rata 2 Tahun			72%		Cukup	

Sumber: PT Sung Bo Jaya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya pada tahun 2021-2022 menunjukkan penilaian kinerja karyawan mengalami Penurunan. Pada penilaian kinerja karyawan bagian knitting pada PT.Sung Bo Jaya Tahun 2021 rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 76% dengan predikat cukup dan pada tahun 2022 rata-rata penilaian kinerja karyawan sebesar 69% dengan predikat kurang. cenderung belum memenuhi standar baik yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penurunan dalam penilaian kinerja karyawan dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Target Produksi dan Realisasi Karyawan Bagian Knitting Pada PT Sung Bo Jaya Tahun 2021 – 2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	36.000	30.280	84
2022	36.000	29.815	82

Sumber: PT. Sung Bo Jaya, 2023

Data yang disajikan di atas, menunjukkan bahwa setiap bulan terjadi ketidakmampuan untuk mencapai target produksi minimal 90% yang ditetapkan perusahaan. Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa performa kinerja perusahaan kurang baik, sehingga evaluasi perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan manajemen.

Salah satu langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan performa kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Aspek dasar dari disiplin karyawan adalah manajemen waktu, khususnya berkaitan dengan jam kerja. Jika waktu tersebut sering dilanggar, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak disiplin, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari jumlah absensi, ketepatan kehadiran, dan pencapaian tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh individu, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan dan batasan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan organisasi. Beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja bagian knitting PT Sung Bo Jaya berkaitan dengan disiplin karyawan dan pengaturan waktu.

Berikut adalah rekapitulasi data kehadiran kerja karyawan bagian knitting pada PT. Sung Bo Jaya Tahun 2021 :

Tabel 1. 4 Daftar Kehadiran Karyawan Bagian Knitting Pada PT. Sung Bo Jaya Tahun 2021 :

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran			Keterlambatan
			S	I	A	
Januari	32	27	3	2	-	4
Februari	32	27	1	2	2	3
Maret	32	27	3	1	1	3
April	32	27	2	1	2	2
Mei	32	25	4	2	1	4
Juni	32	26	2	3	1	2
Juli	32	25	5	-	2	3
Agustus	32	27	2	1	2	4
September	32	26	3	1	2	2
Oktober	32	28	1	1	2	2
November	32	26	2	3	1	3
Desember	32	28	1	1	3	4
Jumlah		319	29	18	19	36
			66			

Sumber : PT Sung Bo Jaya, 2023

Berikut adalah rekapitulasi data kehadiran kerja karyawan bagian knitting pada PT. Sung Bo Jaya Tahun 2022

Tabel 1. 5 Daftar Kehadiran Karyawan Bagian Knitting Pada PT. Sung Bo Jaya Tahun 2022 :

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah kehadiran	Jumlah ketidakhadiran			Keterlambatan
			S	I	A	
Januari	32	26	2	3	1	3
Februari	32	26	2	1	3	4
Maret	32	23	3	2	4	3
April	32	27	2	1	2	2
Mei	32	24	5	1	2	2
Juni	32	26	1	2	3	3
Juli	32	26	3	1	2	2
Agustus	32	24	4	2	2	4
September	32	26	4	1	1	2
Oktober	32	24	4	1	3	3
November	32	24	3	2	3	2
Desember	32	23	3	4	2	5
Jumlah		299	36	21	28	35
			85			

Sumber: PT Sung Bo Jaya, 2023

Pada tabel 1.4 dan 1.5 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian knitting PT. Sung Bo Jaya pada tahun 2021 hingga 2022 menunjukkan tren yang meningkat. Data tersebut menunjukkan adanya ketidakhadiran yang tidak konsisten. Pada tahun 2021, dari total 32 karyawan di bagian knitting, tercatat 319 hari kehadiran, sementara 66 kali ketidakhadiran terjadi, dengan rincian 36 karyawan sakit, 18 karyawan izin, dan 19 karyawan tanpa keterangan. Selain itu, terdapat 36 keterlambatan yang tercatat pada tahun tersebut. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran, baik sakit, izin, alfa, maupun keterlambatan, terus meningkat setiap bulannya. Pada tahun 2022, dari 32 karyawan, tercatat 299 hari kehadiran, sementara 85 kali ketidakhadiran terjadi, dengan rincian 36 karyawan sakit, 21 karyawan izin, dan 28 karyawan tanpa keterangan, serta 35 keterlambatan. Secara keseluruhan, jumlah ketidakhadiran, sakit, izin, alfa, dan keterlambatan terus mengalami kenaikan setiap bulannya.

Berdasarkan catatan ketidakhadiran karyawan di bagian knitting PT. Sung Bo Jaya selama tahun 2021 hingga 2022, terlihat bahwa angka ketidakhadiran cukup tidak konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di bagian tersebut berada pada tingkat yang rendah. Oleh sebab itu, perhatian serius dari manajemen perusahaan sangat diperlukan. Situasi ini mencerminkan adanya kurangnya disiplin dari karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Implikasinya, tingkat kehadiran karyawan tidak

mencapai ekspektasi perusahaan. Ketidaksiplinan ini akan berdampak negatif pada pekerjaan yang diemban, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja karyawan. Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), karyawan tidak diizinkan untuk izin, alpa, atau terlambat masuk lebih dari tiga kali.

Perusahaan telah menjalankan beberapa langkah untuk mengurangi tingkat keterlambatan karyawan, meskipun hasilnya belum sepenuhnya memuaskan. Upaya yang dilakukan meliputi pengiriman surat peringatan kepada karyawan yang sering terlambat, serta penjatuhan sanksi berupa larangan bekerja selama satu minggu bagi yang terlambat hingga empat kali dalam satu bulan. Dalam rangka itu, tentu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mencakup tingkat disiplin tinggi agar memproduksi kinerja yang baik untuk diri mereka sendiri dan perusahaan.

Setiap perusahaan pastinya memiliki peraturan, ketentuan, dan norma yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu elemen penting yang perlu dimiliki oleh semua karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran karyawan. Jika angka ketidakhadiran meningkat setiap bulan, bisa dipastikan bahwa disiplin karyawan tersebut tidak baik, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka. Karyawan seharusnya melaksanakan tugas dengan seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan penempatan karyawan harus tepat dan sesuai dengan minat serta keahlian yang dimiliki. Dengan cara ini, disiplin akan lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Knitting Pada PT. Sung Bo Jaya.”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja mengalami penurunan karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya
2. Tidak tercapainya target produksi barang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi pada karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan diatas, maka untuk kemudahan dalam penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya?
3. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di bagian knitting PT Sung Bo Jaya, serta memberikan saran yang dapat mengatasi penyebab permasalahan yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya.
2. Untuk menganalisis kinerja kerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya.
3. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian knitting pada PT Sung Bo Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memberi peneliti manfaat, wawasan, serta pemahaman yang lebih dalam tentang manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi seluruh karyawan di PT Sung Bo Jaya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja secara optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pengalaman tentang disiplin kerja, sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku kuliah ke dalam lingkungan pekerjaan nyata. Dengan kata lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa dan generasi mendatang di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.