

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya lain yang membantu organisasi mencapai tujuannya, maka keberhasilan suatu organisasi/lembaga mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan yang berprestasi akan selalu menyadari sepenuhnya tanggung jawab mereka dan akan bekerja keras untuk melakukan semua tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai semua hasil bisnis yang diharapkan. (Bismala et al, 2020). Memahami pentingnya eksistensi Sumber Daya Manusia pada era global saat ini salah satu upaya yang dicapai oleh suatu instansi merupakan dengan menaikkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan menaikkan kualitas Sumber Daya Manusia dibutuhkan karyawan – karyawan yang bisa bekerja secara produktif serta profesional sehingga kinerja yang dicapai nantinya diperlukan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja. Menurut Anwar Prab Mangkunegara (2016), produktivitas adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Saat ini dunia bisnis semakin berkembang dan ini membuat pasar menjadi luas, namun persaingan pun semakin menjadi ketat khususnya dalam bidang jasa. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif sehingga mampu bersaing dan memberikan produk berupa barang atau jasa yang berkualitas untuk menarik minat konsumen.

Karena jasa konveksi merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, maka pangsa pasar jasa konveksi selalu ada. Bisnis konveksi populer karena banyak orang yang berani mencoba bisnis konveksi, karena tidak banyak kendala dalam berwirausaha, seperti harga mesin jahit yang murah dan ruang yang dibutuhkan kecil. Untuk mencapai tujuan industri, setiap karyawan harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, harus diingat bahwa kinerja industri tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting, karena perkembangan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Kinerja yang tinggi membuat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya jelas, tetapi kinerja yang rendah membuat perusahaan berbeda dan menghalangi perusahaan untuk terus melakukan bisnis. Kinerja adalah masalah individu, karena setiap karyawan berada pada tingkat kompetensi yang berbeda dan memiliki tanggung jawab terkait kinerja yang berbeda. Kinerja juga tergantung pada kombinasi keterampilan, usaha, dan peluang yang diperoleh. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu, dan fokusnya adalah pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2012), “Kinerja adalah cara seseorang melakukan sesuatu dan hasil dari tindakan tersebut. Dengan kata lain, kinerja tidak ada hubungannya dengan bagaimana pekerjaan dilakukan, tetapi dengan hasil yang diperoleh dari proses bisnis“. Menurut Masram (2017: 147), faktor kinerja pegawai dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi pegawai, wewenang, inisiatif, dan disiplin. Karyawan lebih agresif dan energik ketika disiplin kerja yang sangat optimal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan elit atau non-eksklusif yang sangat disiplin. Karyawan perlu melakukan tindakan korektif untuk menuntut penggunaan sumber daya yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi, selain faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan juga berdampak besar pada kinerja karyawan. (Kadarman, 2012: 159).

Pada tahun 2007, CV. Hidup Baru adalah konveksi produksi celana panjang. Produk utamanya adalah jeans. Beberapa jeans dapat diproduksi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Jeans adalah permintaan terbesar di antara pembeli karena banyak orang menggunakan celana jeans untuk pakaian sehari-hari atau untuk aktivitas lainnya. Jeans ini diproduksi menggunakan celana standar dan dibuat dengan kualitas terbaik. Untuk memastikan bahwa hasil produksi memenuhi persyaratan pelanggan dan tahan lama karena menggunakan jeans yang tidak hanya sekali pakai menyebabkan konveksi CV. Hidup Baru mengutamakan kualitas kain dan benang yang kualitas tinggi, CV. Hidup Baru adalah pabrik yang hanya menerima pesanan dari pemasok.

CV. Hidup Baru memperkerjakan karyawan sebanyak 130 karyawan yang dimana selama masa pandemi menetapkan jam kerja mulai dari pukul 08.00 –

17.00, namun karena masa pandemi ini pabrik membuat peraturan baru ada sebagian karyawan yang bekerja dirumah dan sebagian bekerja dipabrik dimana senin – rabu 65 orang karyawan bekerja di pabrik dan kamis – sabtu 65 orang karyawan yang sebelumnya di pekerjaan dirumah bergantian dengan yang bekerja di pabrik sebelumnya. Dari perubahan jadwal kerja tersebut mengakibatkan tingkat kemampuan perusahaan untuk memenuhi permintaan pemasok berfluktuatif seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Target Pencapaian Produksi 2020

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	20,000	20,000
2	Februari	20,000	20,000
3	Maret	19,000	19,000
4	April	18,000	18,000
5	Mei	18,000	18,000
6	Juni	18,000	18,000
7	Juli	17,000	16,800
8	Agustus	17,000	16,800
9	September	16,000	16,000
10	Oktober	16,000	16,000
11	November	16,000	15,800
12	Desember	17,000	17,000
Jumlah		212,000	211,400

Sumber: CV. Hidup Baru 2021

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target pencapaian produksi pada tahun 2020 CV. Hidup Baru mengalami penurunan pencapaian pada bulan Juli

16.800, bulan Agustus 16.800 dan November 15.800, sementara target yang diminta pada bulan Juli 17.000, bulan Agustus 17.000 dan di bulan November 16.000, tetapi pada bulan Desember mengalami peningkatan dari bulan November karena menjelang Hari Raya Natal dan Tahun Baru.

Target penyelesaian produksi tidak dapat terpenuhi salah satunya itu disebabkan karena pembagian jam kerja yang terjadi selain itu untuk karyawan yang bekerja di rumah lingkungan kerja fisiknya juga kurang mendukung dimana kurangnya alat untuk melakukan pekerjaan dan sangat mengganggu pekerjaan dimana apabila karyawan tersebut bekerja dipabrik bisa menghasilkan 30 potong celana jeans perorang tetapi jika melakukan pekerjaan tersebut dirumah rata – rata hanya bisa mengerjakan 20 potong celana jeans perorang karena kalau di rumah waktu untuk bekerja terbagi maka dari itu target tidak terpenuhi.

Berikut tabel 1.2 yaitu data hasil pra survey yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuisisioner kepada 30 karyawan di pabrik konveksi CV. Hidup Baru di kota Medan, dimana kuisisioner ini mengenai variabel Kinerja Karyawan pada pabrik konveksi CV. Hidup Baru di Kota Medan.

Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja.	28	2
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ingin dicapai.	28	2
3	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target yang ingin dicapai.	24	6
4	Saya memberikan laporan kepada pimpinan sesuai dengan yang saya kerjakan.	29	1
5	Saya hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.	25	5
Jumlah		134	16

Sumber : Hasil data kuisisioner pra survey 2021

Dari data tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil dari pra survei terhadap variabel kinerja karyawan ditinjau dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu menunjukkan bahwa karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap disiplin dan pengawasan kerja, kinerja karyawan masih belum optimis. Kinerja karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin dan pengawasan perusahaan, sehingga apabila perusahaan mementingkan disiplin dan pengawasan kerja maka akan ada hasil.

Disiplin bisnis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin berarti perilaku yang sangat dinanti karena memperhatikan segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan. Hasibuan, M. Menurut (2016), disiplin adalah persepsi atau kemauan individu untuk mematuhi dan menegakkan segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin bisnis merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati, mempelajari, dan mematuhi peraturan tertulis dan tertulis yang berlaku dan tidak akan dihukum karena melanggar kewajiban atau wewenang yang diberikan. (Hasibuan, M. 2016: 194).

Berikut ini adalah tabel 1.3 yaitu data hasil pra survey yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuisioner kepada 35 karyawan di pabrik konveksi CV. Hidup Baru di kota Medan, dimana kuisioner ini mengenai variabel Disiplin Kerja pada pabrik konveksi CV. Hidup Baru di Kota Medan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.	15	15
2	Saya mengikuti perintah atasan dalam bekerja.	16	14

3	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	20	10
4	Saya berhati – hati dalam menggunakan peralatan pabrik.	17	13
5	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.	25	5
Jumlah		93	57

Sumber : Hasil data kuisioner pra survey 2021

Dari data tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan karena disiplin kerja karyawan masih sangat cenderung negatif, dimana karyawan sendiri juga banyak yang tidak mentaati peraturan perusahaan yang ada, kurangnya perhatian dan pengawasan dari perusahaan terhadap absensi karyawan dan kurang nyamannya lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap disiplinnya kerja karyawan.

Pada pabrik konveksi CV. Hidup Baru berdasarkan pengamatan penulis dilihat dari disiplin kerja yang dimana adanya karyawan yang kurang mentaati peraturan tata tertib yang telah ditetapkan, dimana ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan ada juga beberapa karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan yang jelas hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di pabrik dan kurangnya disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja dapat dilihat dari tabel di bawah :

Tabel 1. 4 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2020

No	Bulan	Karyawan yang hadir sebulan penuh	Karyawan yang absen	Persentasi (%)
1	Januari	126	4	3,17 %
2	Februari	127	3	2,36 %
3	Maret	125	5	4 %
4	April	127	3	2,36 %
5	Mei	124	6	4,83 %
6	Juni	123	7	5,69 %
7	Juli	120	10	8,33 %
8	Agustus	122	8	6,55 %
9	September	128	2	1,56 %
10	Oktober	127	3	2,36 %
11	November	121	9	7,43 %
12	Desember	129	1	0,77 %
Rata-rata / Bulan		125	5,1	

Sumber : CV. Hidup Baru

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2020 yang mengalami pada bulan Juli, Agustus dan November dimana kita lihat sebelumnya pada tabel 1.1 target pencapaian juga menurut dimana permintaan pemasok terhadap pabrik berkurang dan pada bulan Juni absensi karyawan juga sudah melebihi batas kewajaran tetapi pada bulan tersebut pencapaian target didapatkan oleh karyawan. Menurut Hasibuan, M. (2016), Perlu diketahui bahwa batas kehadiran internal tidak terjadwal adalah 5,7%, jika batas kehadiran perusahaan mencapai 5,7% maka akan melebihi batas wajar. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan per bulan sangat tinggi. Ketidakhadiran menjadi masalah karena ketidakhadiran berarti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan menderita kerugian karena kinerja yang buruk.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin usaha adalah pengawasan atas pelaksanaan usaha. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan dan bertujuan untuk membandingkan apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang diberikan. Pengawasan juga mengacu pada pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan bisnis sesuai dengan rencana yang diberikan atau kinerja yang diharapkan. Menurut (Kadarman, 2012: 159), direktur memiliki sistem umpan balik informasi untuk menentukan apakah ada penyimpangan, mengukur pentingnya penyimpangan, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk mengamankan semua sumber daya. Merupakan upaya sistematis untuk menentukan kriteria kinerja dari rencana yang akan dirancang dan digunakan dengan benar sebisa dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi Anda seefisien mungkin.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di pabrik CV. Hidup Baru dapat dilihat dari pengawasan yang dimana adanya seorang pimpinan yang kurang pengawasan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dalam memotong ukuran celana dan memasang kancing. Perusahaan tidak pernah menegur karyawan yang melakukan kesalahan dalam memotong ukuran celana dan memasang kancing yang kesalahan itu terjadi berulang – ulang sehingga sanksi yang diberikan pengawas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan kurang tegas.

Berikut ini adalah tabel 1.5 yaitu data hasil pra survey yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuisioner kepada 35 karyawan di pabrik konveksi CV. Hidup Baru di kota Medan, dimana kuisioner ini mengenai variabel Pengawasan pada pabrik konveksi CV. Hidup Baru di Kota Medan.

Tabel 1. 5 Tabel Kuisioner Pra Survei Pengawasan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan melakukan pengawasan setiap hari ke ruangan kerja karyawan.	22	8
2	Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan.	22	8
3	Pimpinan melakukan pengawasan melalui hasil	23	7

	kerja karyawan.		
4	Pimpinan melakukan pemeriksaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	27	8
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan kelayakan mesin sebelum melakukan aktivitas.	22	7
Jumlah		116	38

Sumber : Hasil data kuisioner prasurvei 2021

Dari data tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa pengawasan pimpinan pabrik konvesi CV. Hidup Baru masih belum maksimal, karena masih ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa pimpinan belum melakukan pengawasan penuh terhadap pekerjaan yang seharusnya memerlukan pengawasan dari pimpinan langsung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain keterampilan dan keahlian, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya perusahaan, kepuasan kerja, pengawasan, komitmen, dan loyalitas. Beberapa faktor tersebut harus lebih diperhatikan oleh para eksekutif agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengamatan peneliti membahas fenomena yang terjadi di Pabrik konveksi. CV. Hidup baru, pengawasan masih belum berlaku, kecuali sistem kerja karyawan diubah, visi, misi dan tujuan perusahaan tidak akan terwujud, dan

kinerja karyawan akan tergantung pada kekuatan pendorong. Pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KONVEKSI CV. HIDUP BARU DI KOTA MEDAN “**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebaga berikut :

1. Disiplin kerja yang longgar akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin di tempat kerja yang merupakan tanda pegawai belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
3. Karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja ditandai dengan penurunan kinerja, dan mereka sering datang terlambat untuk bekerja dan pulang lebih awal.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja dan pengawasan.
5. Pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Kurangnya pengawasan terhadap kerja pimpinan telah menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berawal dari latar belakang dan identifikasi masalah yang ditemukan, penulis membatasi pertanyaan penelitian pada sistem Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Konveksi CV. hidup baru di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru ?
3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV. Hidup Baru.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.