

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara efektif dan kompeten, mereka harus mempunyai kemampuan berstrategi. Hal ini penting untuk mendapatkan keuntungan serta menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, Untuk menentukan kemajuan, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan. Bukan hanya bergantung pada teknologi yang unggul dan fasilitas yang ada, melainkan ada peran sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan (Sandi, 2019:64). Tanpa adanya peranan dari sumber daya manusia maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit tercapai. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menunjukkan prestasi dalam bentuk kinerja karyawan.

Menurut (Ganyang, 2018:184) kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang di tujukan pada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk

mencapai standar kinerja yang memuaskan tentu memerlukan kemampuan yang professional, untuk mencapainya perlu melalui pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja

Industri tekstil di Indonesia merupakan penghasil devisa ekspor yang kian meningkat jumlahnya. Tekstil tetap menjadi industri andalan di masa yang akan datang dikarenakan mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dibandingkan dengan industri lainnya. Industri tekstil diakui sebagai industri padat karya yang mampu menyerap 0,82 tenaga kerja untuk tiap sejuta rupiah investasi. Diperkirakan 1,5 juta tenaga kerja Indonesia atau sekitar 20% dari seluruh tenaga kerja nasional terserap dalam subsektor industri ini, serta sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Sebagian industri tekstil berada di pulau Jawa, terutama Jawa Barat yang berpusat di Bandung. Di wilayah Bandung terdapat lebih dari 300 perusahaan tekstil yang tersebar di tiga wilayah, yaitu di Kabupaten Bandung, Kota Bandung dan Kota Cimahi.

Kota Cimahi memiliki peranan perhubungan darat yang cukup dominan terutama untuk menyalurkan produk industri ke berbagai daerah. Selain itu perhubungan darat sangat dibutuhkan dalam melayani kebutuhan penduduk terutama dalam menggerakkan roda perekonomian di wilayah kota (Dinas perhubungan Kota Cimahi). Berikut beberapa daftar perusahaan tekstil yang berada di Kota Cimahi, diantaranya PT. Kahatex, PT. Trisula Textile Industries, PT. Sansan Saudaratex Jaya, PT. Dewa Sutrutex, PT. Fujitex, PT. AA Jaya Group, PT. Gucci Ratu Textile, PT. Karmaga Kurnia Textile, PT. Bintang Warna Mandiri, PT. Sinar Pangjaya Mulia (Daftar Perusahaan Textile Kota Cimahi).

Dari beberapa daftar perusahaan tekstil di Kota Cimahi, PT. Sinar Pangjaya Mulia adalah perusahaan yang kinerjanya sedang mengalami penurunan.

PT. Sinar Pangjaya Mulia adalah perusahaan tekstil yang bergerak di bidang pembuatan berbagai jenis kain dan salah satu perusahaan rajutan terbesar yang berlokasi di Jl. Mahar Martanegara No. 175, Utama, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. PT. Sinar Pangjaya Mulia memproduksi produk rajutan yang berkualitas tinggi dan dirancang secara khusus dan eksklusif oleh perusahaan atau sesuai dengan kebutuhan konsumen. PT. Sinar Pangjaya Mulia memiliki sumber daya manusia yang bekerja di beberapa bagian proses produksi, terdiri dari bagian, *Greige*, *Dyeing*, *Finishing*, dan *Packing*. Produk yang dihasilkan dari PT. Sinar Pangjaya Mulia berupa kain Rayon, katun, dan Polyester. Produksi yang dihasilkannya dikirim ke pasar domestik dan pasar mancanegara.

Kinerja pada PT. Sinar Pangjaya Mulia berpengaruh cukup besar bagi berlangsungnya operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan ini belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu dibutuhkan pengukuran kinerja sehingga dapat diketahui sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat diketahui kelemahan atau kekurangan pada periode yang lalu, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang. Hal ini dapat dilihat dari standar penilaian kinerja pada PT. Sinar Pangjaya Mulia yang telah direkapitulasi pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja
PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi

No	Perusahaan Tekstil	Hasil Penilaian Kinerja		Kategori
		2023	2024	
1	PT. Kahatex	66,32%	70,51%	Baik
2	PT. Trisula Textile Industries	71,34%	78,55%	Baik
3	PT. Sansan Saudaratex Jaya	62,95%	75,67%	Baik
4	PT. Dewa Sutrutex	62, 35%	71,55%	Baik
5	PT. Fujitex	58,65%	71,94%	Baik
6	PT. AA Jaya Group	66,96%	72,86%	Baik
7	PT. Gucci Ratu Textile	61,41%	73,60%	Baik
8	PT. Karmaga Kurnia Textile	58,45%	73,97%	Baik
9	PT. Bintang Warna Mandiri	50,83%	72,32%	Baik
10	PT. Sinar Pangjaya Mulia	69,25%	41,92%	Kurang

Sumber: PT. Sinar Pangjaya Mulia, PT. Trisula Textile Industries, PT. Kahatex, PT. Sansan Saudaratex Jaya, PT. Dewa Sutrutex, PT. Fujitex, PT. AA Jaya Group, PT. Gucci Ratu Textile, PT. Karmaga Kurnia Textile, PT. Bintang Warna Mandiri.

Keterangan: A = Sangat baik (86% - 100%)

B = Baik (70% - 86%)

C = Cukup (56% - 70%)

D = Kurang (26% - 56%)

E = Nihil $\leq 27\%$

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia selama dua periode terakhir. Kinerja

karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia pada tahun 2023 menurun sebesar 69,35%, kemudia pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali sebesar 41,92%. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah dengan kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja mereka selama dua periode terakhir. Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Sinar Pangjaya Mulia memiliki kualitas kinerja paling rendah dari enam perusahaan yang ada di kota Cimahi. Adanya faktor yang paling mempengaruhi pada kondisi ini adalah tingkat ketepatan, efektifitas dan efisiensi pada bagian produksi yang mengakibatkan para karyawan tidak memaksimalkan produktivitasnya dengan waktu yang ditetapkan hingga adanya penurunan hasil produksi dan penilaian kinerja semakin menurun, telah di rekapitulasi pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan
PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
1	Kualitas Pekerjaan	8	9	6	3	4	104	3,4
2	Kuantitas Pekerjaan	4	3	4	10	9	73	2,4
3	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
4	Kerjasama	9	7	5	4	5	101	3,3
5	Inisiatif	3	4	9	8	6	80	2,6
Skor Rata-Rata								3,06
Jumlah Responden =30								
Jumlah Dimensi =5								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,06, secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya kinerja kurang baik.

Terdapat dimensi yang mendapatkan nilai dibawah rata-rata yaitu kuantitas kerja dengan nilai rata-rata 2,4, dimana masih banyak karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Sedangkan dimensi inisiatif mendapatkan nilai rata-rata 2,6, ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya.

Rendahnya kinerja pada suatu perusahaan dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan kehadiran dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta tidak efisiennya penggunaan waktu dalam mengerjakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021:86) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan pegawai, tingkat motivasi pegawai, kemampuan, kesempatan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Serta menurut Sari (2022:3) yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain dari 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan dilakukannya kuesioner adalah untuk mengetahui permasalahan apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berupaya mengumpulkan data tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan kondisi perusahaan dan observasi pada perusahaan tersebut peneliti melakukan inisiatif mengumpulkan data terhadap faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan lingkungan internal yang ada di dalam perusahaan

tersebut, masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi peneliti mengambil data pra-survei dari penilaian kinerja yang jadi menurun pada perusahaan PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.

Tabel 1.3
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	3	15	7	5	0	106	3,53
	Taat terhadap aturan perusahaan	3	4	6	13	4	79	2,63
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	6	16	6	1	95	3,17
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,11
Kepribadian	Keturunan	9	8	10	1	2	111	3,7
	Lingkungan	10	6	9	3	2	109	3,63
	Situasi	7	10	8	3	2	107	3,57
Skor Rata-Rata Kepribadian								3,63
Pengawasan	Menetapkan Standar	3	15	7	5	0	106	3,53
	Pengukuran Hasil Kerja	7	8	8	5	2	103	3,43
	Evaluasi	3	4	6	13	4	79	2,63
	Tindakan Perbaikan	5	6	6	7	6	87	2,9
Skor Rata-Rata Pengawasan								3,12
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3,5
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3,53
	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3,5
	Performa	6	10	8	5	1	105	3,5

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
	Orientasi tim	5	10	9	3	3	101	3,36
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,47
Komitmen Perusahaan	Komitmen afektif	9	10	5	4	2	110	3,67
	Komitmen berkelanjutan	8	9	7	3	3	106	3,53
	Komitmen normatif	10	9	6	4	1	113	3,76
Skor Rata-Rata Komitmen Perusahaan								3,65
Kompensasi	Keturunan	7	8	12	3	0	109	3,63
	Lingkungan	5	9	15	1	0	108	3,60
	Situasi	4	12	10	2	2	104	3,47
	Tunjangan	9	13	4	4	0	117	3,90
	Fasilitas	8	7	9	6	0	107	3,57
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,64

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Disiplin Kerja dengan rata-rata sebesar 3,11 dan Pengawasan mendapatkan hasil sebesar 3,12 keduanya mendapatkan hasil dibawah rata-rata dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukan kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan oleh variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Sinar Pangjaya Mulia.

Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei mengenai Disiplin Kerja pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	3	15	7	5	0	106	3,53
	Taat terhadap peraturan perusahaan	3	4	6	13	4	79	2,63
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	6	16	6	1	95	3,17
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,11

Berdasarkan pada Tabel 1.4 hasil pra-survei pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi dengan variabel Disiplin Kerja memperoleh skor terendah yaitu sebesar 3,11. Terdapat 2 dimensi pada variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai rata-rata yang rendah yaitu dimensi taat terhadap aturan perusahaan dengan total skor rata-rata 2,63. Kemudian dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memperoleh skor sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya Disiplin Kerja pada karyawan dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang taat terhadap peraturan perusahaan maupun aturan perilaku dalam pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei mengenai Pengawasan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia
Kota Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Pengawasan	Menetapkan standar	3	15	7	5	0	106	3,53
	Pengukuran hasil kerja	7	8	8	5	2	103	3,43
	Evaluasi	3	4	6	13	4	79	2,63
	Tindakan perbaikan	5	6	6	7	6	87	2,9
Skor Rata-Rata Pengawasan								3,12

Berdasarkan tabel 1.5 pengawasan pada perusahaan PT. Sinar Pangjaya Mulia mempunyai skor rata-rata 3,12 yang artinya menunjukkan bahwa pengawasan kurang optimal. Dimensi yang dibawah rata-rata yang harus mendapat perhatian untuk ditingkatkan adalah evaluasi yang kurang dilakukan dan tindakan perbaikan belum sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Serta menurut (Mulyadi, 2017:770) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di antaranya yaitu perubahan yang selalu terjadi baik di dalam atau di luar organisasi, kompleksitas organisasi membutuhkan pengawasan formal karena adanya disentralisasi kekuasaan, kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi memerlukan pengawasan. Yang berarti di dalam perusahaan PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi ada salah satu faktor yang membuat tingkat pengawasan menjadi rendah.

Dari uraian sebelumnya menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan

merupakan 2 faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan para karyawannya agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap peraturan yang telah diterapkan sehingga karyawan tidak bertindak sesuka hati. Selain disiplin kerja, memberikan pengawasan yang optimal kepada karyawan pun juga diperlukan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercangkup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi yaitu Disiplin Kerja dan Pengawasan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin
 - a. Karyawan kurang taat terhadap peraturan perusahaan.

- b. Karyawan kurang taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- 2. Pengawasan
 - a. Pimpinan kurang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan.
 - b. Tindakan perbaikan yang dilakukan kurang sesuai dengan standar perusahaan.
- 3. Kinerja Karyawan
 - a. Kuantitas kinerja karyawan masih kurang dari standar yang diharapkan
 - b. Kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumukan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
2. Bagaimana Pengawasan karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin Kerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
2. Pengawasan karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan peneliti ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dan pembaca baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya pada sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa Universitas Pasundan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen khususnya pada disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana perluasan pengetahuan dan melatih keterampilan menganalisis masalah yaitu peneliti berusaha untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan pada PT. Sinar Pangjaya Mulia Kota Cimahi.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.