

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting perusahaan yang menjadi kunci dari suatu keberhasilan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan harapan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan. Karyawan sangat berperan penting karena sebagai motor penggerak utama dalam sebuah sistem perusahaan. Begitu juga dengan pendapat dari (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Perusahaan sebagai wadah untuk kegiatan produksi yang mempunyai peran dan fungsi dalam mengolah dan mengembangkan sumber daya untuk menyediakan hasil barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan akhir mendapatkan keuntungan. Perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan impian semua perusahaan, karena dapat membantu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya. Jika dalam perusahaan terjadi kegagalan maka sumber daya manusia bisa menjadi salah satu penyebabnya.

Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan yang produktivitas kerjanya baik. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara produktif akan berimbas pada hasil produksi sehingga perusahaan dapat mencapai target dan dapat memenuhi kewajiban karyawannya. Produktivitas kerja karyawan menjadi aspek penting karena dapat menjadi alat pengukur suatu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Menurut Sutrisno(2016) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi(output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Hal serupa disebutkan Kussrianto dalam Pacimbaran (2018) menyebutkan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil dengan keikutsertaan karyawan didalamnya. Karyawan yang melakukan kerja secara produktif maka mencerminkan pribadi yang disiplin sehingga dapat bermanfaat bagi lingkungannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan didalamnya bekerja sesuai aturan.

Hal ini diperkuat oleh Sinungan dalam (Busro, 2018) yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan kemampuan yang dimiliki seorang atau kelompok untuk menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Karyawan bisa disebut produktif apabila tugas yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan serta dapat menggunakan waktu dan biaya secara tepat. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan bisa berkembang dan bertahan dalam persaingan. Dalam

meningkatkan produktivitas kerja maka perlu adanya usaha lebih untuk mencapainya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *skill*, motivasi, tingkat pendidikan, lingkungan dan iklim kerja, disiplin kerja serta pengawasan kerja (Ravianto,2013:20).

Disiplin kerja adalah sikap sadar yang dimiliki seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia untuk mematuhi aturan sosial perusahaan (Hasibuan dalam Hestisani et al., 2014). Hal serupa dikemukakan oleh Sinambela (2012) mendefinisikan disiplin kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam bekerja untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan berusaha untuk tidak melanggar aturan serta bersedia mendapatkan sanksi jika melakukan kesalahan. Dari kedua pendapat para ahli diatas bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap taat yang ditanamkan dari seorang diri untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu ketepatan waktu yang meliputi waktu hadir, waktu istirahat dan waktu pulang. Taat aturan yang dibuat oleh perusahaan meliputi gaya berpakaian dan etika. Patuh terhadap aturan tentang sikap yang ada pada perusahaan meliputi sikap, kompeten dan responsible. Dengan adanya penerapan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas secara tepat dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari (Nur, 2012) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Kantor PDAM Majalengka)” menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PDAM Majalengka. Hal serupa dibuktikan dari jurnal . Hal serupa didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh (Shalahuddin et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT.Kideco Jaya Agung)” menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengawasan (Ravianto, 2013:20). Kedua faktor ini saling berkaitan dengan hasil kerja. Pengawasan merupakan kegiatan memantau atau mengamati kerja karyawan dengan cara mengukur apa yang telah dikerjakan sudah sesuai atau belum dengan standart perusahaan. Pengawasan adalah sebuah proses pemantauan aktivitas perusahaan secara menyeluruh dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan (Atmodiwiryo dalam Satriadi, 2016:p.290).

Hal serupa dikemukakan (Handoko, 2016:25) pengawasan memiliki definisi yaitu suatu cara yang ditemukan dan diterapkan pada pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kegiatan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Perusahaan perlu melakukan pengawasan menyeluruh pada kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang bertujuan agar atasan mengetahui kegiatan aktual setiap unit perusahaan supaya tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila terjadi penyimpangan maka atasan akan segera mengambil tindakan korektif/perbaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baktiyasa & Farida, 2017) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan bagian Pengolahan PT.Mitra Agung Swadaya Kec.Kalayang Kab.Indragiri Hulu) menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Hal serupa dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh (Amanah & Siregar, 2013)) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada PT.PLN Wilayah Sumatera Utara)” menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Objek penelitian yang akan diteliti yaitu UD.Primacon Paving Jombang, perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi, perdagangan paving yang berdiri sejak tahun 2000 dan beralamatkan di Jln.Mastrip-Kepuh Kembang Jombang- Jawa Timur. UD.Primacon Paving juga berpengalaman menangani proyek mulai wilayah Surabaya, Sidoarjo, Mojokerto, Jombang, Bojonegoro, Nganjuk, Kediri, Tulungagung, Ponorogo, Madiun, Magetan, Ngawi, dan seluruh kota serta kabupaten di Jawa Timur.

Perusahaan ini memiliki 65 karyawan, dimana 57 karyawan merupakan karyawan produksi yang dibagi menjadi 5 *team* dan 2 quality control, dimana pada tiap tim terdiri dari 11 karyawan, serta 3 karyawan merupakan bagian administrasi dan 5 karyawan bagian pengiriman. Untuk memudahkan peneliti dalam mengambil data dan mendapatkan informasi dari perusahaan maka peneliti memfokuskan penelitian ini hanya pada karyawan bagian produksi.

Karyawan bagian produksi pada UD.Primacon Paving dituntut bekerja sesuai dengan target karena perusahaan memproduksi paving secara massal dengan sistem target yang telah ditentukan. Karyawan memiliki tanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan dimana mereka memproduksi bahan baku menjadi barang jadi karena menurut mandor yang bertugas untuk mengawasi, bahan baku yang disediakan tidak pernah dikurangi dan memiliki kualitas yang sama sejak tahun 2000 hingga sekarang

tahun 2021, jadi pihak mandor tidak mau tahu apabila ada kerusakan pada hasil produksi paving. Tidak hanya itu, bentuk tanggung jawab karyawan juga meliputi pemenuhan target produksi. Oleh karena itu karyawan merasa terbebani dengan sistem kerja yang berlaku. Sebagai contoh permasalahan produktivitas kerja karyawan yang dialami yaitu terjadi penurunan kuantitas hasil kerja, kualitas kerja yang rendah, dan ketepatan waktu dalam proses pengerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mandor perusahaan yang didapat bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah, hal ini dapat dibuktikan dalam kurun waktu 5 bulan terakhir terjadi penurunan dalam aspek kualitas produksi dimana masih ada hasil produksi paving yang mengalami kerusakan (retak) selama proses produksi dan tidak bisa diolah lagi sehingga dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Paving yang rusak akan dihancurkan menjadi pasir dan biasanya dipakai sebagai tanah uruk.

Berikut tabel perbandingan antara target produksi dengan realisasi hasil produksi pada bulan Januari - Mei 2021 :

Tabel 1.1
Data Target Produksi dan Realisasi Paving di UD.Primacon Paving Pada Bulan Januari-Mei 2021

Bulan	Target Produksi (biji)	Hasil Produksi (biji)	Presentase Hasil Produksi	Jumlah Kerusakan (Retak)	Presentase Jumlah Kerusakan
Januari	65.000	64.840	99,75%	155	0,24%
Februari	65.000	64.842	99,76%	167	0,26%
Maret	65.000	64.830	99,74%	185	0,29%
April	65.000	64.816	99,72%	170	0,26%
Mei	65.000	64.808	99,7%	182	0,28%

Sumber : UD.Primacon Paving,2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil produksi dan jumlah keretakan atau kerusakan dari bulan Januari-Mei 2021 mengalami fluktuasi. Hal ini

dapat dilihat dari hasil kuantitas kerjanya menurun dengan bukti karyawan belum mampu memenuhi sesuai target perusahaan, dimana dalam kurun waktu 5 bulan terakhir target perusahaan berjumlah 325.000 biji dan karyawan hanya mampu mengerjakan 324.136 biji dengan prosentase kemampuan pengerjaan paling rendah terjadi pada bulan Mei yaitu 99,7%.

Kualitas kerja yang belum maksimal dapat dibuktikan dengan kerusakan produksi setiap bulan. Dalam 5 bulan terakhir dapat dilihat dari hasil produksi yang mampu dikerjakan karyawan 324.136 biji dengan jumlah kerusakan sejumlah 859 biji. Untuk jumlah kerusakannya memang tidak banyak akan tetapi sudah melebihi batas standart kerusakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan hanya memberi batas toleransi kerusakan sebanyak 100 biji dari hasil target perusahaan.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja belum sesuai target, hal ini dapat dilihat dari target produksi 65.000 dengan perbandingan hari efektif kerja dalam sebulan yaitu 24hari dan jam kerja yang berlaku yaitu 8jam/hari. Dapat dijelaskan sebagai berikut $65.000:24\text{hari} = 2.708$ biji/hari yang artinya $2.708\text{biji}:8$ jam kerja = 338 unit paving. Dalam satu hari target setiap tim yaitu 541biji, namun dalam 5 bulan terakhir semua tim hanya mampu menyelesaikan 2.701 biji/hari. Memang selisih antara target dan hasil produksi tidak terlalu banyak, namun tetap saja tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga hal ini menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada UD.Primacon Paving Kepuh Kembang.

Dari uraian diatas, maka diduga penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja disebabkan oleh tidak tepat waktu selama bekerja dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang. Seperti contoh jam masuk kerja karyawan yang seharusnya

masuk jam 7 pagi pulang jam 3 sore namun karyawan sering terlambat masuk biasanya 7.15 atau 7.20 dan beberapa karyawan sering tidak masuk tanpa keterangan yang jelas. Dengan seringnya karyawan yang tidak disiplin dalam hal manajemen waktunya yang sering terlambat maka menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel data absensi karyawan UD.Primacon Paving :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Produksi UD.Primacon Paving Pada Bulan Januari-Mei 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif/Bulan	Jumlah Ketidakhadiran semua karyawan produksi/Bulan				
			Alfa	Izin	Sakit	Total	Presentase
Januari	57	24	92	48	30	172	12,5%
Februari	57	24	40	12	20	72	5,2%
Maret	57	24	90	24	30	144	10,5%
April	57	24	80	48	40	168	12,2%
Mei	57	24	65	30	25	120	8,7%

Sumber : UD.Primacon Paving,2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan UD.Primacon Paving pada bulan Januari-Mei 2021 mengalami fluktuasi. Hal ini bisa terjadi karena penerapan disiplin kerja yang kurang baik, dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin misalnya karyawan sering tidak masuk kerja, pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, tidak patuhnya karyawan pada peraturan perusahaan. Misalnya menggunakan handphone saat bekerja, tidak mengikuti aturan jam masuk, istirahat dan pulang kerja. Hal ini berdampak pada produktivitas menurun sehingga hasil kerja tidak maksimal.

Selain disiplin kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu pengawasan. Rendahnya tingkat pengawasan pada UD.Primacon Paving berimbas pada hasil produksi yang menurun. Berdasarkan wawancara pada karyawan bagian produksi diperoleh informasi bahwa kurangnya pengawasan dalam proses produksi dimana pengawasann tidak menunjukkan kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga pada proses penilaian hasil kerja sering terjadi ketidaksesuaian antara standart perusahaan dengan hasil pengerjaan. Dimana perusahaan menetapkan

standart kerusakan tidak boleh lebih dari 100biji akan tetapi pada kenyataannya kerusakan melebihi batas standart yang sudah ditentukan. Untuk pengukuran pelaksanaan pekerjaan pun juga tidak begitu diperhatikan dimana para karyawan jika melakukan kesalahan tidak ditunjukkan letak kesalahan secara spesifik, jadi karyawan tidak bisa memberikan evaluasi terhadap diri sendiri bagaimana seharusnya bekerja.

Menyadari bahwa pentingnya disiplin kerja dan pengawasan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI UD.PRIMACON PAVING KEPUH KEMBENG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di UD.Primacon Paving?
2. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di UD.Primacon Paving?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di UD.Primacon Paving.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di UD.Primacon Paving.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan tambahan ilmu, wawasan dan gambaran tentang manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan penelitian selanjutnya, khususnya tentang Disiplin Kerja, Pengawasan dan Produktivitas Karyawan

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui dampak Disiplin kerja dan Pengawasan pada Produktivitas Kerja Karyawan yang hasilnya dapat menjadi pertimbangan atau bahan evaluasi dalam menyusun strategi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.