BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

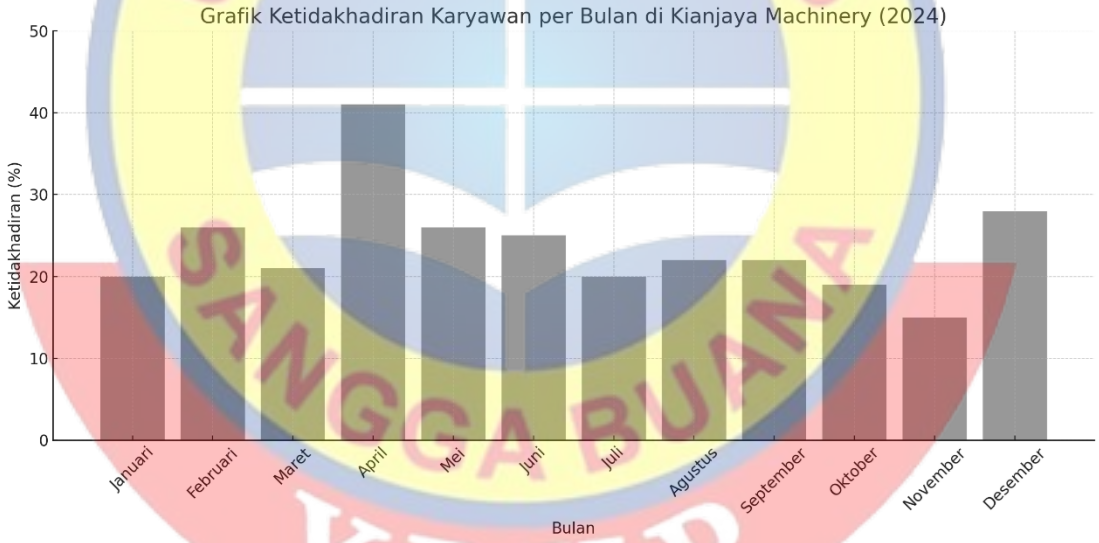
Dalam era globalisasi dan perkembangan industri *fashion* yan pesat, permintaan terhadap mesin jahit serta berbagai perangkat penunjangnya menunjukkan peningkatan yang signifikan, termasuk di Indonesia. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya kebutuhan akan produk *fashion*, baik di pasar domestik maupun mancanegara. Pergeseran tren industri menuju produksi berskala besar dengan efisiensi tinggi menjadikan peran teknologi mesin industri semakin vital. Peralatan seperti mesin jahit, mesin pemotong kain, mesin bordir, dan berbagai perangkat pendukung lainnya kini menjadi komponen *esensial* dalam upaya peningkatan produktivitas sektor garmen. Tidak hanya perusahaan berskala besar, tetapi juga usaha kecil dan menengah (UKM), termasuk pelaku usaha rumahan, berkontribusi dalam rantai pasok industri ini dan sangat bergantung pada ketersediaan peralatan yang andal untuk menjaga keberlanjutan usahanya. Dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif, efisiensi operasional, kecepatan proses produksi, serta kualitas hasil akhir menjadi indikator kunci yang hanya dapat dicapai melalui penerapan teknologi mesin yang tepat guna.

Di Indonesia, Kota Bandung menempati posisi strategis sebagai salah satu pusat utama dalam pertumbuhan industri konveksi dan garmen. Kota ini dikenal memiliki ekosistem kreatif yang dinamis serta jejak historis yang kuat dalam industri tekstil. Berbagai pelaku usaha konveksi, dari skala kecil hingga besar, sangat bergantung pada

ketersediaan mesin jahit yang andal untuk menunjang kelangsungan proses produksi mereka. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan industri, berkembang pula ekspektasi terhadap penyedia mesin yang tidak hanya berperan sebagai penjual produk, tetapi juga sebagai penyedia solusi terpadu, meliputi penyediaan suku cadang, layanan perawatan dan perbaikan, pelatihan teknis, serta pendampingan dalam manajemen produksi. Dalam konteks ini, penyedia mesin diharapkan mampu berperan sebagai mitra strategis yang mendukung peningkatan kapabilitas teknis maupun manajerial pelaku industri. Oleh karena itu, keberadaan penyedia mesin dan suku cadang yang kredibel dan responsif menjadi faktor krusial, khususnya bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memerlukan dukungan berkelanjutan dalam aspek teknis dan operasional.

PT. Kianjaya Machinery merupakan salah satu penyedia mesin jahit dan suku cadang yang memiliki reputasi terpercaya di Kota Bandung. Sejak pendiriannya pada tahun 1990, Kianjaya telah melayani berbagai segmen pasar, mulai dari industri skala besar hingga pengguna individu di sektor rumah tangga. Perusahaan ini menawarkan beragam jenis mesin, termasuk mesin jahit industri berkecepatan tinggi, mesin obras, mesin pemotong kain, mesin bordir, serta mesin jahit portabel untuk kebutuhan domestik. Tidak hanya berfokus pada penjualan produk, Kianjaya juga menyediakan layanan purna jual yang komprehensif, mencakup pelatihan teknis, skema pembiayaan, konsultasi dalam pengembangan sistem produksi, serta dukungan promosi bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan mengedepankan peran sebagai mitra strategis bagi pelanggan, PT. Kianjaya Machinery memposisikan diri tidak hanya

sebagai penyedia alat produksi, tetapi juga sebagai pusat solusi dan pengembangan kapasitas di bidang konveksi dan garmen. Melalui pendekatan tersebut, Kianjaya memainkan peran signifikan dalam mendukung transformasi industri tekstil nasional, khususnya dalam penguatan sektor UMKM yang menjadi pilar utama ekonomi kreatif Indonesia. Namun terdapat masalah pada PT. Kianjaya Machinery, yaitu mengalami ketidakstabilan ketidakhadiran karyawan tiap bulannya di tahun 2024. Berikut dapat dilihat pada gambar 1.1 data ketidakhadiran karyawan di PT. Kianjaya Machinery pada tahun 2024.



Gambar 1. 1
Data Ketidakhadiran Karyawan di PT. Kianjaya Machinery Tahun 2024
Sumber : Diolah PT. Kianjaya Machinery

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat adanya fluktuasi signifikan dalam tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Kianjaya Machinery sepanjang tahun 2024, yang menunjukkan adanya permasalahan konsistensi kehadiran. Puncak ketidakhadiran terjadi pada bulan April dengan angka tertinggi melebihi 40%, yang kemungkinan

besar disebabkan oleh faktor eksternal seperti musim libur panjang, hari besar keagamaan (seperti Idul Fitri), atau tekanan kerja menjelang kuartal kedua. Sementara itu, ketidakhadiran cenderung menurun pada bulan-bulan seperti Januari, Maret, Juli, dan khususnya November yang mencatat tingkat ketidakhadiran terendah, di bawah 20%. Namun, muncul kembali lonjakan signifikan pada bulan Desember, yang kemungkinan berkaitan dengan cuti akhir tahun dan persiapan liburan Natal dan Tahun Baru. Ketidakteraturan ini menjadi perhatian karena tingginya ketidakhadiran pada periode tertentu dapat mengganggu produktivitas dan kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, diperlukan analisis lebih lanjut terkait penyebab utama ketidakhadiran dan evaluasi terhadap kebijakan kehadiran atau pengelolaan cuti, guna menciptakan pola kehadiran yang lebih stabil dan produktif sepanjang tahun.

Tabel 1. 1
Data Penjualan Grosir & Retail Tahun 2024

Bulan	Mesin Grosir	Mesin Retail	Total Mesin	Penjualan Grosir	Penjualan Retail	Total Penjualan	Total Sales 2024	% Sales Bulan Sebelumnya
JANUARI	12	302	314	31,254.50	151,692.50	182,947.00	183,261.00	-
FEBRUARI	28	299	327	28,152.00	129,547.05	157,699.05	158,026.05	-0.1377
MARET	12	335	347	34,297.00	130,287.58	164,584.58	164,931.58	0.0437
APRIL	10	311	321	21,992.00	121,781.90	143,773.90	144,094.90	-0.1263
MEI	40	442	482	32,044.00	185,024.39	217,068.39	217,550.39	0.5098
JUNI	13	323	336	34,100.00	134,464.15	168,564.15	168,900.15	-0.2236
JULI	32	385	417	37,334.50	166,595.25	203,929.75	204,346.75	0.2099
AGUSTUS	35	347	382	34,603.50	149,157.78	183,761.28	184,143.28	-0.0989
SEPTEMBER	17	319	336	18,496.50	125,322.30	143,818.80	144,154.80	-0.2172
OKTOBER	22	328	350	24,292.00	150,175.71	174,467.71	174,817.71	0.2127
NOVEMBER	4	335	339	21,477.00	136,261.17	157,738.17	158,077.17	-0.0958
DESEMBER	9	335	344	24,893.00	138,186.30	163,079.30	163,423.30	0.0338

Sumber : Diolah PT. Kianjaya Machinery

Berdasarkan Tabel 1.1, data penjualan grosir dan retail PT. Kianjaya Machinery tahun 2024 menunjukkan fluktuasi yang signifikan tiap bulannya, baik dari segi jumlah mesin yang terjual maupun total penjualan. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan total penjualan mencapai Rp204.346.75 dari 417 unit mesin, yang menunjukkan performa terbaik sepanjang tahun. Namun demikian, terdapat penurunan drastis di beberapa bulan seperti April dan September, masing-masing dengan penurunan persentase penjualan -12,63% dan -21,72% dibandingkan bulan sebelumnya. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah tidak konsistennya kontribusi penjualan grosir terhadap total penjualan, serta ketergantungan besar pada penjualan retail, yang terlihat dari perbandingan jumlah mesin grosir dan retail yang sangat timpang. Selain itu, jumlah mesin grosir yang sangat rendah di bulan-bulan seperti Januari, April, dan November berpotensi menjadi indikator lemahnya strategi distribusi ke segmen grosir. Ketidakteraturan ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap strategi pemasaran dan distribusi perusahaan agar dapat meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan penjualan di seluruh segmen pasar.

Menurut Ramadhani et al. (2022) dalam (Raymond et al. 2023) Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang

tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya adalah menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait kinerja karyawan dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.	3	20%	12	80%
2.	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim dan membantu rekan kerja.	6	40%	9	60%
3.	Saya menunjukkan sikap jujur dan dapat dipercaya dalam pekerjaan	8	53,3%	7	46,7%
Rata-rata			37,77%		62,23%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra survei Tabel 1.2 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab “Tidak” yaitu 62,23% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Kerja 2022) “Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan” perusahaan harus menerapkan manajemen waktu dan pelatihan pengelolaan prioritas kerja. Dan dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (DeakinCo. 2023) “Bekerja sama dengan baik dalam tim dan

membantu rekan kerja" perusahaan harus melakukan pelatihan *teamwork* dan bangun budaya *kolaboratif* di tempat kerja.

Menurut Wairooy dalam (Raymond et al. 2023) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait disiplin kerja dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey:

Tabel 1. 3
Hasil pra survey Disiplin Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.	5	33,3%	10	66,7%
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda.	7	46,7%	8	53,3%
Rata-rata			40%		60%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra survei Tabel 1.3 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab "Tidak" yaitu 60% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Disnakertrans.ntbprov.go.id 2020) "Selalu datang ke tempat kerja tepat waktu" perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas dan konsisten. Dan pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Eldani 2025) "Menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda" perusahaan harus menerapkan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja berkala.

Menurut Qoyyimah et al. (2020) dalam (Raymond et al. 2023) adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, pekerja diharuskan atau dituntut untuk memenuhi tujuan dan memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan akan terpengaruh jika mereka diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan. menjadi tidak efisien. Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada pekerjanya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan tekanan yang

terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait beban kerja dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey:

Tabel 1. 4

Hasil pra survey Beban Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya dapat menangani tantangan pekerjaan tanpa merasa terbebani secara mental.	3	20%	12	80%
2.	Saya mampu mengatur waktu kerja saya dengan baik setiap harinya.	12	80%	3	20%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan fisik tanpa merasa kelelahan berlebihan.	3	20%	12	80%
Rata-rata			40%		60%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Data pra survei Tabel 1.4 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab “Tidak” yaitu 60% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Banten 2025) ”Dapat menangani tantangan pekerjaan tanpa merasa terbebani secara mental” Perusahaan harus menyediakan program Kesehatan mental dan dukungan psikologis di tempat kerja. Dan pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Kearsipan 2023) “Dapat menyelesaikan pekerjaan fisik tanpa merasa kelelahan

berlebihan" perusahaan harus melakukan evaluasi beban kerja dan tingkatkan *ergonomi* kerja.

Berdasarkan latar belakang, hasil pra-survey dan penelitian sebelumnya, peneliti dirasa untuk melakukan penelitian dengan judul permasalahan yang telah dijelaskan, maka saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Tingkat absensi karyawan di PT. Kianjaya Machinery menunjukkan angka yang cukup tinggi, dengan rata-rata ketidakhadiran mencapai 23% setiap bulannya sepanjang tahun 2024.
2. Kinerja karyawan dinilai belum mencapai tingkat optimal, yang tercermin dari rendahnya proporsi penyelesaian tugas secara tepat waktu serta kurangnya efektivitas dalam kolaborasi tim.
3. Tingkat kedisiplinan kerja masih tergolong rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh kecenderungan mayoritas karyawan untuk datang terlambat dan menunda penyelesaian tugas.
4. Sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, baik dari aspek mental maupun fisik, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan kerja.

5. Fluktuasi dalam volume penjualan perusahaan berpotensi menimbulkan tekanan kerja tambahan yang berdampak pada performa karyawan secara keseluruhan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya batasan masalah, penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti :

1. Variabel *independent* (bebas) dari penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja
2. Variabel *dependent* (terikat) dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
3. Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data, menganalisis, mengkaji serta menggambarkan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (Program S1 Manajemen) di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis :

1. Kondisi disiplin kerja, beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung
4. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi

mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, memperkuat teori-teori yang telah ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja dan beban kerja dalam konteks industri yang berbeda.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menambah wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperluas kajian dengan variabel lain yang berhubungan.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kondisi disiplin kerja dan beban kerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin dan beban kerja yang lebih efektif. Penelitian ini juga menyediakan dasar untuk kebijakan internal yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang hubungan disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan distributor mesin jahit dan industri manufaktur lainnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan lain dalam industri yang sama mengenai pentingnya disiplin kerja dan manajemen beban kerja dalam meningkatkan produktivitas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di ambil sebagai bahan dan memperoleh data-data untuk penelitian ini yaitu Kianjaya Machinery yang beralamat di Jl. Otto Iskandar Dinata No.209, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung Jawa Barat 40241

1.7.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu terhitung dari bulan Februari 2025 sampai dengan Juli 2025.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pengajuan Judul						
2.	Perizinan Penelitian						
3.	Penyusunan BAB I						

No.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
4.	Penyusunan BAB II, BAB III						
5.	Sidang UP						
6.	Pengolahan Data						
7.	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran dan Abstrak						
8.	Sidang Akhir						

Sumber : Diolah Peneliti, 2025