

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor tekstil termasuk ke dalam bidang manufaktur yang mengalami peningkatan kinerja secara positif meskipun menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian Indonesia pada triwulan III tahun 2024, industri ini tumbuh sebesar 7,43% secara *year on year* (yoY) (Indotextiles.com, 5 November 2024). Industri tekstil dan pakaian jadi memiliki peran krusial dalam perekonomian nasional, permintaan terhadap produk sektor ini diyakini akan terus bertambah sejalan dengan pergeseran pola hidup masyarakat. Dalam era globalisasi, pelaku industri harus memanfaatkan peluang ini, sehingga perusahaan perlu siap menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan industri tekstil dan pakaian jadi perlu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisiensi operasional, serta pengembangan sumber daya manusia yang kompeten.

Unsur terpenting dalam suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya, karena melalui kualitas SDM yang baik sebuah perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara optimal untuk mencapai keberhasilan dan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM, khususnya dalam bidang produksi dimana SDM menjadi faktor krusial yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan, tanpa karyawan yang kompeten, perusahaan sulit bertahan di tengah persaingan yang ketat. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang sesuai guna mendukung produktivitas dan kinerja karyawan.

Karyawan dengan kinerja tinggi diharapkan mampu menjalankan tugas secara bertanggung jawab serta mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja tersebut diyakini akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Dalam upaya mencapai target yang telah ditentukan, perkembangan perusahaan yang produktif akan berdampak baik terhadap keberlangsungan program kerja yang telah dirancang. Selain itu, karyawan yang patuh terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam perusahaan dapat dikategorikan memiliki kedisiplinan, yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangunegara (2021:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai capaian kerja individu dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja, yang penilaiannya mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, kecepatan serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta inisiatif dan keaktifan dalam mencari solusi. Kinerja juga dipandang sebagai bentuk unjuk kerja yang ditampilkan oleh karyawan, yang sering dijadikan dasar dalam penelitian mengenai karyawan maupun perusahaan. Kinerja yang baik menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini menempatkan sumber daya manusia memiliki posisi strategis sebagai penentu keberhasilan, sehingga potensi yang dimiliki perlu dioptimalkan, salah satunya melalui peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

PT Sipatex Majalaya melakukan penilaian kinerja setiap 1 tahun sekali untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada, melalui penilaian ini perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja baik, cukup, atau perlu pembinaan lebih lanjut.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kerja Karyawan

Nilai Mutu	Kualitas	Bobot Nilai	Keterangan
A	Sangat Baik	90 - 100	1. Kinerja yang konsisten dan melebihi ekspektasi dalam setiap situasi. 2. Secara konsisten menunjukkan standar yang sangat baik dalam setiap persyaratan pekerjaan.
B	Baik	80 - 89	1. Kinerja konsisten 2. Secara jelas memenuhi kebutuhan inti dari suatu pekerjaan
C	Cukup	70 - 79	1. Kinerja memuaskan 2. Memenuhi persyaratan suatu pekerjaan
D	Kurang	51 - 69	1. Kinerja tidak konsisten 2. Tidak selalu memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan 3. Supervisi dan pelatihan diperlukan untuk sebagian besar area kinerja
E	Buruk	0 - 50	1. Kinerja tidak memuaskan

Sumber: HRD PT Sipatex Majalaya

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai				
		A	B	C	D	E
2022	113	24	32	38	12	7
2023	113	19	34	36	13	11
2024	113	16	35	35	15	12

Sumber: HRD PT Sipatex Majalaya

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di bagian prosuksi PT Sipatex Majalaya pada periode tahun 2022-2024 mengalami penurunan. Karyawan yang mendapat nilai A (Sangat baik) pada tahun

2022 sebanyak 24 orang, jumlah ini menurun Pada tahun 2023 jumlah karyawan dengan nilai A menurun menjadi 19 orang, dan kembali menurun menjadi 16 orang pada tahun 2024, sementara itu karyawan yang memperoleh nilai D dan E justru mengalami peningkatan. Karyawan dengan nilai D (Kurang) pada tahun 2022 tercatat sebanyak 12 orang, meningkat menjadi 13 orang pada tahun 2023, dan kembali naik menjadi 15 orang pada tahun 2024. Hal serupa juga terjadi pada karyawan dengan nilai E (Buruk), yaitu sebanyak 7 orang pada tahun 2022, kemudian bertambah menjadi 11 orang pada tahun 2023, dan meningkat lagi menjadi 12 orang pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan nilai A semakin sedikit, sedangkan jumlah karyawan dengan nilai D dan E cenderung meningkat, yang menandakan adanya penurunan kinerja. Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian manajemen untuk melakukan evaluasi lebih lanjut serta merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Karyawan Tahun 2022-2024

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
2022	4	3	0	7
2023	6	2	0	8
2024	6	5	0	11

Sumber: HRD PT Sipatex Majalaya

Tabel 1.3 menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan dibagian produksi Pt Sipatex yang melakukan pelanggaran, dari 7 orang pada tahun 2022, menjadi 8 orang pada tahun 2023, dan meningkat lagi menjadi 11 orang pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam perusahaan masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran maupun kelalaian dalam pelaksanaan

tugas setiap tahunnya, meskipun perusahaan telah menetapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar, efektivitasnya masih rendah karena kesadaran karyawan terhadap kinerja masih kurang, hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan kerja karyawan PT Sipatex Majalaya belum optimal, di mana rendahnya kesadaran terhadap peraturan menyebabkan masih adanya pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap ketentuan perusahaan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan adalah salah satu elemen utama yang tidak dapat diabaikan, khususnya di bagian produksi yang berperan langsung dalam pencapaian target dan kualitas output, untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya, Sebagai tahap awal, peneliti melaksanakan pra-survei dengan memberikan kuesioner kepada 30 responden.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar kerja yang berlaku	14	46,67	16	53,33
2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan	13	43,33	17	56,67
3	Tugas diselesaikan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan	10	33,33	20	66,67
4	Karyawan memanfaatan sumber daya secara optimal	7	23,33	23	76,67
5	Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara mandiri dan bertanggung jawab.	11	36,67	19	63,33
Rata-Rata		36,67%		63,33%	
Jumlah Responden = 30 orang					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya juga belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata jawaban “Tidak” sebesar 63,33%, sedangkan jawaban “Ya” hanya sebesar 36,67%. Mayoritas karyawan belum secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, belum mencapai target kerja secara konsisten, kurang teliti dalam menjalankan tugas, serta kurang menunjukkan kerja sama tim seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan kemungkinan besar berpengaruh terhadap menurunnya kinerja.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya belum mencapai tingkat yang optimal. Penerapan disiplin kerja yang baik berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan melalui penelitian Husain dkk. (2023) di PT Harapan Gina Pratama yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sinambela (2021:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kerelaan karyawan dalam menaati peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk konsistensi karyawan dalam mengikuti nilai, aturan, serta ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tingginya tingkat kedisiplinan mencerminkan adanya tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugasnya, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja, sebaliknya rendahnya disiplin dapat menyebabkan terganggunya operasional perusahaan, menurunnya kualitas layanan, dan meningkatnya pelanggaran kerja.

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian, karena sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila karyawannya menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan setiap kewajiban yang diberikan kepada mereka guna mencapai tujuan perusahaan, adapun berikut ini merupakan data absensi di bagian Produksi pada PT Sipatex Majalaya.

Tabel 1.5
Jumlah Absensi dan Hari Kerja Karyawan Tahun 2024-2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absensi	Jumlah Seluruh Hari kerja	Persentase
A	B	C	D	E = B X C	F = (D/E) X 100
September	113	20	75	2260	3,319
Oktober	113	23	79	2599	3,040
November	113	20	74	2260	3,274
Desember	113	18	59	2034	2,901
Januari	113	19	66	2147	3,074
Februari	113	22	68	2486	2,735
Jumlah					18,343
Rata-Rata					3,057

Sumber: HRD PT Sipatex Majalaya

Berdasarkan tabel 1.5 absensi karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya selama periode September 2024 hingga Februari 2025 menunjukkan rata-rata persentase sebesar 3,057%, yang tergolong cukup tinggi karena telah melewati batas 3%. Menurut Ardana dkk. dalam Budiasa (2021:12) tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dikategorikan wajar apabila berada di bawah 3%, sedangkan apabila mencapai 3% hingga 10% maka dianggap sudah termasuk tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan masih rendah dan secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan, ketidakhadiran karyawan dalam

jumlah yang signifikan mengindikasikan kurangnya pemanfaatan waktu kerja secara maksimal dan lemahnya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Disiplin kerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya secara keseluruhan masih belum optimal, untuk memperoleh gambaran awal mengenai masalah disiplin kerja, peneliti melakukan pra-survei dengan cara menyebarluaskan kuesioner kepada 30 responden.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu	11	36,67	19	63,33
2	Pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian.	9	30	21	70
3	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.	14	46,67	16	53,33
4	Karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	12	40	18	60
5	karyawan menjaga sikap dan perilaku dalam bekerja serta menghargai rekan kerja	10	33	20	67
Rata-Rata		37,33%		62,67%	
Jumlah Responden = 30 orang					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas menunjukkan kondisi disiplin kerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya. Hasil pra survei tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang optimal, ditunjukkan dengan persentase rata-rata jawaban “tidak” sebesar 62,67% sementara jawaban “Ya” hanya sebesar 37,33%. Data ini mencerminkan permasalahan kedisiplinan, di mana banyak karyawan yang belum menunjukkan

perilaku kerja disiplin, seperti memberikan pemberitahuan saat tidak masuk kerja, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai waktu, serta menaati peraturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen dalam meningkatkan kesadaran serta kewajiban karyawan dalam menjaga disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti memutuskan untuk mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bagian Produksi pada PT Sipatex Majalaya".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir, yang ditunjukkan dengan menurunnya jumlah karyawan yang mendapat penilaian sangat baik (nilai A) dan meningkatnya jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kurang (nilai D) dan buruk (nilai E) dalam penilaian kinerja tahun 2022 hingga 2024.
2. Disiplin kerja karyawan di bagian produksi PT Sipatex Majalaya masih tergolong rendah, ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah pelanggaran kerja seperti SP 1 dan SP 2, serta tingginya persentase absensi yang melebihi batas wajar sebesar 3%, dengan rata-rata mencapai 3,057%.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah, agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dan Variabel independent dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja
2. Unit observasi pada penelitian ini adalah PT Sipatex Majalaya
3. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Sipatex Majalaya
4. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung mulai bulan Maret hingga Agustus 2025

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya
2. Bagaimana kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir, serta untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Produksi PT Sipatex Majalaya.

Penelitian ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini antara lain:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja karyawan di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Sipatex Majalaya

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai ilmu manajemen, khususnya berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sipatex Majalaya.

- Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan memperluas pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa

Universitas Sangga Buana YPKP maupun masyarakat umum yang tertarik dengan topik disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi PT Sipatex Majalaya, sehingga perusahaan memperoleh gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila terdapat kekurangan dalam disiplin kerja, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memperkuat posisi perusahaan.

- Bagi Pihak Lain

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berminat meneliti topik serupa, selain itu penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sipatex Majalaya, yang beralamat di Jl. Raya Laswi No.101, Padamulya, Kecamatan Majalaya, Kota Bandung, Jawa Barat 40392, Indonesia. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Maret hingga Agustus 2025.

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan judul penelitian	■					
2	Penyusunan Bab I, II dan III		■■■■■				
3	Sidang UP					■	
4	Penyusunan Bab IV dan V					■	■
5	Sidang akhir						■

Sumber: Data diolah peneliti 2025

