

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset utama organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas kerja, sehingga kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis, tetapi juga pada pembinaan sikap, perilaku, serta kedisiplinan karyawan. SDM yang kompeten dan berdisiplin dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi naik turunnya pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawannya.

Menurut Sari & Rahman (2021) dalam *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menciptakan karyawan yang kompeten, disiplin, dan produktif, karena pengelolaan SDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian Munzir, Andriyan, & Sanaba (2022), kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja menjadi indikator keberhasilan individu maupun tim dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Dukungan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga diperkuat oleh penelitian Aulia & Avriyanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, di mana kedisiplinan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang dicapai.

Sebagai perusahaan di bidang industri karet dan manufaktur, CV Cibiuk Mandiri Rubber terus berupaya meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan data kuisisioner dan hasil observasi, peneliti ingin mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan memengaruhi pencapaian target di bagian produksi perusahaan Berikut adalah data untuk target pencapaian omset di bagian produksi pada tahun 2023–2025.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Omset Bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber pada tahun 2023-2025

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2023	Rp.10.668.000.000	Rp.6.520.542.000	61,12%
2024	Rp.10.668.000.000	Rp.8.142.112.000	76,32%
2025	Rp.10.668.000.000	Rp.7.391.234.000	69,28%

Sumber: CV Cibiuk Mandiri Rubber

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2023–2025 tidak pernah mencapai target yang diharapkan. Data tersebut menunjukkan bahwa realisasi omset pada setiap tahunnya mengalami fluktuasi atau belum stabil. Pada tahun 2023, omset perusahaan dari bagian produksi hanya mencapai 61,12%, kemudian pada tahun 2024 meningkat menjadi 76,32%, namun kembali menurun pada tahun 2025 yaitu sebesar 69,28%. Dari data tersebut dapat diidentifikasi bahwa pencapaian kinerja di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum maksimal. Akan tetapi, perusahaan khususnya pada bagian produksi menetapkan standar minimal pencapaian omset sebesar 70% dari target yang ditentukan. Untuk memperkuat informasi mengenai kinerja karyawan, penulis juga melakukan pra-survei terkait kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
CV Cibiuk Mandiri Rubber (Hasil Observasi Peneliti)

NO	Indikator Kinerja	Skor	Hasil Penilaian	Kategori
1	Tanggung jawab	2,4	Tanggung jawab	Kurang
2	Kerja sama	3,1	Koordinasi antar karyawan cukup baik	Cukup
3	Kualitas kerja	3,4	Hasil kerja cukup sesuai standar	Cukup
4	Kesetiaan	3,2	Komitmen terhadap perusahaan cukup baik	Cukup
5	Ketepatan waktu	2,1	Masih ditemukan keterlambatan hadir	Kurang

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan sebagaimana disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi CV

Cibiuk Mandiri Rubber belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator kinerja, seperti tanggung jawab dan ketepatan waktu, masih berada pada kategori kurang, sedangkan indikator kerja sama, kualitas kerja, dan kesetiaan berada pada kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual karyawan dengan standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diukur dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya. Berikut data hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	8	40,0%	12	60,0%
2	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan kerja	7	35,0%	13	65,0%
3	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap hasil pekerjaan saya	6	30,0%	14	70,0%
4	Saya memiliki komitmen dan kesetiaan tinggi terhadap organisasi	8	40,0%	12	60,0%
Rata-rata		36,25%		63,75%	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum optimal. Rata-rata responden yang menjawab “YA” hanya sebesar 36,25%, sedangkan yang menjawab “TIDAK” lebih tinggi yaitu 63,75%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kedisiplinan kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Temuan ini mendorong peneliti untuk menggali lebih jauh permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum mencapai hasil maksimal. Menurut Mangkunegara (2022:19) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah dengan responden belum sepenuhnya menjalankan perilaku kerja secara optimal.

Tabel 1.4
Data absensi karyawan di bagian Produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
2023-2025

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah Hari tidak hadir	Presentase
			Sakit	Izin	Alpa		
2023	30	240	17	19	15	51	21,25%
2024	30	239	13	15	10	38	15,90%
2025	30	246	15	11	14	40	16,26%

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran

karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023, persentase ketidakhadiran tercatat sebesar 21,25%. Dengan jumlah 51 hari ketidakhadiran. Angka ini menurun pada tahun 2024 menjadi 15,90% dengan 38 ketidakhadiran, namun kembali naik menjadi 16,26% atau 40 hari ketidakhadiran pada tahun 2025. Jika dibandingkan dengan standar absensi perusahaan, yaitu sebesar 15%, terlihat bahwa pada tahun 2023 dan 2025 tingkat ketidakhadiran masih berada di atas batas yang ditetapkan.

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber selama periode 2023–2025, penelitian ini memfokuskan analisis lebih lanjut pada tahun 2024 karena dianggap paling representatif dalam menggambarkan kondisi kedisiplinan kerja karyawan. Data tahun 2024 kemudian disajikan secara lebih rinci dalam bentuk data bulanan untuk melihat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.5
Data Ketidakhadiran karyawan di bagian Produksi CV Cibiuk
Mandiri Rubber Tahun 2024 (Bulanan)

Bulan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase
Januari	20	2	10,00%
Februari	20	2	10,00%
Maret	21	3	14,29%
April	20	3	15,00%
Mei	22	4	18,18%

Bulan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase
Juni	20	4	20,00%
Juli	21	4	19,05%
Agustus	22	5	22,27%
September	20	4	20,00%
Oktober	22	4	18,18%
November	20	2	10,00%
Desember	21	1	4,76%
Total	239	38	15,90%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.5, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber pada tahun 2024 menunjukkan kecenderungan yang berfluktuasi dengan pola peningkatan pada beberapa bulan tertentu. Pada awal tahun, tingkat ketidakhadiran relatif rendah, namun mulai meningkat pada pertengahan tahun, khususnya pada bulan Mei hingga Agustus, dengan persentase ketidakhadiran mencapai lebih dari 18%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan disiplin kerja karyawan masih terjadi dan perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk memperoleh data yang lebih lengkap mengenai disiplin kerja karyawan, penulis menyusun kuesioner pra-survei. Hasil kuesioner ini digunakan sebagai dasar awal untuk menganalisis dan memahami kondisi

disiplin kerja di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber secara lebih mendalam.

Selain itu, Setiawan et al. (2024) menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan mampu mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target organisasi.

Tabel 1.6
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja	8	40,0%	12	60,0%
2	Mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan	9	45,0%	11	55,0%
3	Bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaan yang saya lakukan	7	35,0%	13	65,0%
4	Selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	8	40,0%	12	60,0%
Rata-rata		40,0 %		60,0 %	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.6, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah. Secara keseluruhan, rata-rata responden yang menjawab “YA” hanya sebesar 40,0%, sedangkan yang menjawab “TIDAK” lebih tinggi yaitu 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menerapkan disiplin kerja secara konsisten. Fenomena ini sejalan dengan temuan Azzahra (2023) yang menegaskan bahwa aspek ketepatan waktu dan kepatuhan aturan merupakan pilar krusial bagi performa kerja. Selain faktor

internal, hasil observasi lapangan mengungkap bahwa hambatan operasional seperti kerusakan armada dan kondisi infrastruktur jalan yang buruk menjadi pemicu utama keterlambatan penyelesaian tugas. (Yulianti et al., 2024)

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa ketidak tercapainya tugas tepat waktu sebagian disebabkan oleh kendala medan kerja yang sulit diprediksi. Faktor-faktor tersebut meliputi kendaraan yang mengalami kerusakan, kemacetan panjang, kondisi jalan yang rusak, kecelakaan dalam perjalanan, serta berbagai masalah lain selama operasional di lapangan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terdapat di CV Cibiuk Mandiri Rubber, khususnya di bagian produksi, yaitu:

1. Penilaian kinerja karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang belum menunjukkan hasil Optimal.
2. Target produksi yang telah ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya dapat terealisasi secara maksimal.

3. Tingkat absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang masih berada di atas standar perusahaan..
4. Tingkat absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang masih berada di atas standar perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap terarah dan tidak meluas ke hal-hal di luar fokus kajian, maka penelitian dibatasi pada beberapa hal berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber, khususnya pada bagian produksi.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)
3. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi
4. Faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja tidak dibahas secara mendalam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat disiplin kerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber
3. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

1. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan sejenis.
3. Menjadi bahan kajian tambahan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perilaku kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim
2. Membantu manajemen CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam memahami sejauh mana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi
3. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan atau strategi yang dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di CV Cibiuk Mandiri Rubber, yang berlokasi di Kampung Gandayayi RT 04 RW 05, Desa Cibiuk Kaler, Kecamatan

Cibiuk, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Fokus penelitian adalah pada karyawan bagian produksi.

2. Waktu penelitian dimulai Oktober 2025 hingga Februari 2026

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Survei Tempat Penelitian					
2	Pengajuan Judul Skripsi					
3	Penyusunan BAB I					
4	Penyusunan BAB II					
5	Penyusunan BAB III					
7	Sidang UP					
8	Revisi Sidang UP					
9	Penyebaran Kuesioner dan Pengolahan Data					
10	Penyusunan BAB IV					
11	Penyusunan BAB V					
12	Sidang Akhir					

Sumber : Diolah Peneliti 2025