

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sebuah faktor penting dalam perseroan. Supaya aktifitas manajemen berjalan baik, perseroan harus mempunyai pegawai yang berwawasan serta ahli untuk mengelola perseroan dengan optimal agar kinerja karyawan membaik. Peranan SDM khususnya pegawai penting dalam perseroan karna SDM mempunyai peran strategis sebagai pelaksana dari fungsi manajemen. SDM yang tersedia tidak menjamin sebuah usaha bisa berjalan dengan baik.

Karenanya dibutuhkan tenaga kerja yang ahli serta berbakat, untuk bisa menyumbangkan partisipasi dan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perseroan tersebut. Melalui perancangan SDM yang cukup terperinci, produktifitas kerja mulai dari karyawan yang lebih dulu ada dan kualitas produk lebih ditingkatkan. Pernyataan ini di dukung oleh (Putra, 2018: 290) menyatakan bahwa kualitas produk ialah semua penawaran kepada pasar guna menarik minat, perolehan, pemanfaatan, maupun pemakaian yang bisa memadai kebutuhan. Produk adalah penawaran ke suatu pasar untuk dipunyai, dipakai juga dikonsumsi sehingga dapat mencukupi

keinginan dan kebutuhan. Kualitas produksi memiliki beberapa indikator seperti bentuk, kinerja, desain, dan kualitas yang dipersepsikan oleh perusahaan.

Selain dari kualitas produksi perusahaan juga melihat kinerja dari setiap kinerja karyawan, juga dapat menghasilkan kualitas produk yang dihasilkan setiap karyawan sehingga kinerja yang baik dapat menambah *output* pada perusahaan tempat karyawan tersebut menghasilkan produksi. Pernyataan ini di dukung oleh (Rahayu & Juwarni, 2018: 168) menyatakan bahwa pekerjaan seseorang dapat selesai apabila diawasi oleh atasan dan pimpinannya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan oleh perusahaan untuk melihat kualitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan sehingga, kinerja karyawan akan menghasilkan *output* yang di inginkan oleh perusahaan sehingga produk tersebut dapat memajukan perusahaan dan produk yang dihasilkan tersebut memberikan pemasukan ke perusahaan. Demikian pula kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dapat mendorong perusahaan tersebut menjadi lebih unggul dibandingkan produk perusahaan lain. Pernyataan ini di dukung oleh (Ginting et al., 2019: 37) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dalam bentuk nyata tanpa adanya paksaan sehingga kinerja karyawan pun dengan sendirinya akan menghasilkan produk yang baik dan dapat menjadi prestasi kerja.

Seperti halnya disiplin dan kinerja yang benar membuat setiap tenaga kerja bisa memberikan sesuatu yang berhubungan langsung dengan keperluan suatu usaha dalam perseroan. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola Sri, 2017: 80) menyatakan

bahwa disiplin kerja pegawai yang kurang optimal bisa dilihat dari adanya karyawan yang melanggar aturan. Peningkatan produktivitas dan kualitas yang baik dari setiap karyawannya.

Kedisiplinan kerja yang diharapkan perusahaan dan diwujudkan oleh karyawan sehingga menciptakan kinerja yang dapat memajukan perusahaan sehingga menghasilkan kualitas produksi yang baik dan kedisiplinan pun dapat diciptakan maupun diterapkan tanpa adanya paksaan yang timbul dalam diri karyawan dan karyawan pun tidak merasa tertekan dalam menghasilkan kualitas produksi seperti yang diharapkan perusahaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Mindari, 2020: 61) menyebutkan bahwa disiplin ialah kesadaran seseorang menaati aturan di perseroan tempat karyawan bekerja.

PT Siix *Electronics* Indonesia merupakan perusahaan investasi modal asing yang bergerak dalam bidang teknik *electro* dan *plastic* yang menempati luas tanah 20, 943m² dan terletak dikawasan Batamindo Industrial Park Jl. Beringin Lot 9 dan 10 PT Siix Electronics Indonesia berdiri ataupun beroperasi pada tahun 1994 dikawasan Industrial Batamindo. Kegiatan perusahaan asal jepang ini adalah alat scanner, alat kesehatan, molding injeksi plastik dan meteran air listrik, perusahaan PT Siix melakukan kerja sama dengan PT Amtek dan PT Sanwa Engineering Batam.

Permasalahan pada kualitas produksi adalah pihak perusahaan kurang merespon permintaan *customer* dalam hal kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan tersebut, kemudian karyawan yang kurang peduli terhadap kualitas

produk akibat tekanan pimpinan yang seringkali meminta *output* yang berlebihan ataupun yang disebut karyawan yaitu kuantitas, kemudian akibat mesin yang sering bermasalah sehingga menghasilkan kualitas produk yang kurang baik dan produk yang kualitasnya kurang baik tetap dikirim ke customer karena permintaan produk yang tinggi. Masih banyak karyawan yang malas mengikuti SOP yang diterapkan perusahaan sehingga kualitas *product* pun menjadi menurun dan berdampak pada produk yang akan dikirimkan pada *customer* yang membutuhkan produk tersebut.

Permasalahan dalam kinerja adalah pembatasan jumlah pegawai yang dilakukan perusahaan yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih ekstra lagi (harus memegang dua sampai tiga mesin). Pihak atasan yang kurang menjalin hubungan dengan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi buruk dan kenyamanan karyawan saat melakukan proses kerja menjadi terkendala, kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada member yang melakukan hasil kerja yang baik tanpa melewatkan barang *reject* dan peran karyawan dan fungsinya kurang digunakan dengan baik oleh pihak perusahaan seperti halnya karyawan yang memiliki skill tidak ditempatkan pada tempatnya. Kemudian *safety* yang kurang aman yang menyebabkan karyawan tidak lagi memperhatikan kinerjanya akibat tempat kerja yang kurang nyaman.

Kemudian karyawan malas kerja ataupun mangkir dan sering terlambat masuk yang membuat perseroan menanggung kerugian karena proses kerja tidak berjalan dengan semestinya dan membuat atasan kesulitan untuk mencari pengganti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan di awal.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan pada Periode Januari sampai Desember 2019

No	Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan						Persentase Absensi
				C L	P L	PL E	A L	M C	ALF A	
1	Januari	520	26	3	10	5	10	0	2	2,8
2	Februari	520	26	9	4	3	8	2	1	3,2
3	Maret	520	26	9	10	7	8	3	3	2,3
4	April	520	26	9	2	5	5	2	3	3,3
5	Mei	520	26	5	1	7	15	1	2	2,7
6	Juni	520	26	7	11	2	8	7	1	3,3
7	Juli	520	26	10	8	2	5	2	1	3,1
8	Agustus	520	26	5	8	6	8	1	1	2,9
9	September	520	26	2	7	6	10	0	1	2,6
10	Oktober	520	26	3	11	15	10	1	0	2,1
11	November	520	26	6	12	7	5	0	2	2,8
12	Desember	520	26	2	13	18	6	1	3	2

Sumber: PT Siix *Electronics* Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 pada absensi karyawan dapat diketahui persentase ketidakhadiran karyawan terdapat pada bulan April dan bulan Juni merupakan persentase ketidakhadiran karyawan paling tinggi dan persentase terendah terdapat pada bulan Desember, dikarenakan pada bulan desember karyawan kurang diberikan cuti oleh pihak perusahaan dikarenakan pada bulan desember merupakan tutup buku terakhir pada bulan desember dan pada akhir tahun.

Permasalahan kedisiplinan adalah pengaruh yang positif terhadap kinerja maupun kualitas produksi yang dihasilkan karyawan seperti halnya karyawan yang seringkali meninggalkan pekerjaan dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan karyawan yang sering ke toilet dan juga karyawan yang suka mengganggu karyawan lain yang sedang melakukan proses kerja yang menyebabkan kedisiplinan yang diterapkan perusahaan tersebut tidak efisien. Karyawan yang kurang mengikuti peraturan perusahaan seperti beristirahat sebelum waktunya sehingga proses kerja menjadi kurang produktif dan mengakibatkan kualitas produk menjadi kurang dan karyawan yang merokok disembarang tempat dan kurang memakai *smoking area* yang telah disediakan perusahaan.

Berlandaskan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan, pengkaji tertarik untuk melakukan pengamatan dikarenakan banyaknya masalah yang ada, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Produksi Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan di PT Siix Electronics Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti mencoba untuk mengklasifikasikan permasalahan dalam pengamatan ini seperti berikut:

1. Karyawan yang kurang memperhatikan kualitas produksi dapat dilihat dari tekanan target yang diberikan oleh atasan dalam hal kuantitas.
2. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tabel absensi karyawan yang fluktuatif.
3. Masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan akibat kurangnya pengawasan dari atasan.
4. Pihak perusahaan yang kurang memperhatikan customer dalam hal permintaan produk yang mengakibatkan kualitas produksi kurang baik.
5. Karyawan yang absen mengakibatkan manajemen kesulitan mencari pengganti karyawan yang absen tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan permasalahannya yang luas, keterbatasan waktu diikuti kemampuan penelitian dan tidak terlalu luasnya pembahasan yang dilakukan, maka peneliti melakukan pembahasan hanya pada permasalahan kualitas produksi, kinerja karyawan dan kedisiplinan terhadap PT Siix *Electronics* Indonesia bagian produksi.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang mungkin ada dan sesuai dengan pemaparan latar belakang masalah ialah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia?
2. Apakah kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia?
3. Apakah kualitas produksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan PT Siix *Electronics* Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Setelah permasalahan penelitian tersusun maka perlu di identifikasikan tujuan pengamatan ialah sebagai berikut:

1. Agar memahami pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia.
2. Agar memahami pengaruh kualitas produksi terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia.
3. Agar memahami pengaruh kualitas produksi secara simultan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan pada PT Siix *Electronics* Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Pengamatan yang diterapkan diharapkan mampu memberi kegunaan ke berbagai golongan khususnya pihak kampus, akademisi, dan pengamatan selanjutnya.

Adapun manfaat penelitian diuraikan sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil pengamatan ini punya beberapa manfaat yakni:

1. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan masukan untuk memajukan ataupun meningkatkan kinerja karyawan dan kedisiplinan PT Siix *Electronics* Indonesia.
- b. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas produksi pada PT Siix *Electronics* Indonesia.
- c. Menambah referensi perusahaan dalam meningkatkan kualitas produksi pada PT Siix *Electronics* Indonesia.

2. Bagi Penulis

Guna mempraktekkan pengetahuan yang telah diperoleh selama pembelajaran ke dunia kerja selanjutnya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk memperbanyak sumber pengamatan di bidang pengetahuan manajemen terkhusus manajemen bisnis dan dijadikan panduan untuk pengamatan selanjutnya lebih baik lagi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Pengkajian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi universitas untuk memperbanyak wawasan khususnya yang berhubungan dengan pengetahuan manajemen khususnya manajemen SDM.