

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memunculkan beragam perusahaan dibidang industri yang sama terutama perusahaan manufaktur, sehingga menimbulkan tingkat persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang kegiatannya membeli bahan baku kemudian diolah menjadi barang jadi yang siap untuk dijual. Untuk dapat menjadi perusahaan manufaktur yang unggul serta efisien mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan inovasi sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun merupakan suatu kemajuan dan keberhasilan dalam perusahaan yang tidak dapat lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia berkualitas (Toni & Siagian, 2021).

Semakin berkualitasnya sumber daya manusia, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa aset utama dalam suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin profesional sumber daya manusia yang pegang kendali, maka visi, misi, serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga yang unggul, disiplin serta sistem pengawasan internal yang

mumpuni agar meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Dengan disiplin karyawan, otomatis pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Adapun tinggi rendahnya tingkat disiplin karyawan juga turut dipengaruhi oleh beban kerja yang dipikul oleh karyawan.

Melihat besarnya manfaat sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan, dibutuhkan pengelolaan yang efektif serta efisien agar dapat meningkatkan kinerja tersebut dengan memberikan beban kerja yang sesuai kualifikasi karyawan. Menurut (Irwandy, 2006) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Pernyataan ini didukung oleh Rusda & Dini Arimbi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang banyak akan

menyebabkan hasil dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu atau tenaga yang sedikit dalam menyelesaikan banyak tugas tersebut.

Akan tetapi, dalam produktivitas bekerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja maupun disiplin saja, pengawasan juga merupakan salah satu hal penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 1996) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/grup *leader* bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya. Hal ini didukung oleh (Napsan, 2020) adanya pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh positif sehingga rasa kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi yang telah diciptakan dapat meningkat.

Peningkatan kinerja dibutuhkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017). Peningkatan kinerja dapat dibangun dengan meningkat kesadaran karyawan agar disiplin dalam bekerja serta memberikan beban kerja yang sesuai dan

melaksanakan fungsi pengawasan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh (Toni & Siagian, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hal terpenting didalam pekerjaan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memiliki kinerja yang baik untuk mencapai hasil paling optimal.

PT Amtek Precision Components Batam merupakan salah satu Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang terletak di Kawasan Citra Buana III Batam Center. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 ini bergerak dibidang produksi berbagai jenis komponen elektronik dan *harddisk* yang pemasarannya ditujukan ke PT Dynacast, Piston dan ZF Company Amerika. Saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PT Amtek Precision Components Batam berjumlah 571 orang yang terbagi kedalam beberapa divisi.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja pada PT Amtek Precision Components Batam terakhir ialah masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Ketidaksiplinan ini seperti datang terlambat ataupun tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart sehingga kegiatan operasional kerja terasa kurang efektif. Sehingga menyebabkan kegiatan produksi menjadi terhambat dan target pencapaian produksi tidak tercapai.

Adanya keterlambatan dari karyawan membuat kinerja dalam perusahaan menurun, kemudian saat proses produksi berlangsung masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi SOP seperti bermain *handphone* atau mengerjakan tugas lainnya diluar pekerjaan kantor. Kegiatan ini tidak hanya menurunkan produktivitas dari individu karyawan itu sendiri tetapi juga akan

turut mempengaruhi rekan kerjanya seperti melakukan obrolan diluar pekerjaan atau mempengaruhi rekan kerja agar bertindak tidak disiplin juga.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Amtek Precision Component Batam

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			Keterlambatan Karyawan		Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	Alpa	Keterlambatan >15 Menit	Persentase Keterlambatan		
1	April	436	2	7	1	75	17,20%	97,71%	2,29%
2	Mei	436	5	2	4	83	19,04%	97,48%	2,52%
3	Juni	430	2	4	4	80	18,60%	97,67%	2,33%
4	Juli	432	2	5	2	125	28,94%	97,92%	2,08%
5	Agust	442	5	1	2	115	26,02%	98,19%	1,81%
6	Sept	436	7	2	3	94	21,56%	97,25%	2,75%
7	Okt	432	8	11	0	102	23,61%	95,60%	4,40%
8	Nov	460	10	0	1	98	21,30%	97,61%	2,39%
9	Des	485	5	13	2	106	21,86%	95,88%	4,12%
10	Jan	530	7	11	5	117	22,08%	95,66%	4,34%
11	Feb	571	10	13	3	139	24,34%	95,45%	4,55%
12	Maret	571	5	14	9	145	25,39%	95,10%	4,90%

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam*

Tabel 1.1 diatas menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan dan terlihat setiap bulannya mengalami fluktuasi persentase keterlambatan atau ketidakhadiran. Persentase karyawan tidak hadir paling tinggi berada pada bulan Maret yang mencapai angka 4,90%. Tingginya persentase ketidakhadiran dengan keterangan sakit, izin maupun alpa menunjukkan adanya tingkat disiplin yang rendah. Adanya kenaikan persentase ketidakhadiran setiap bulannya juga membuktikan bahwa pimpinan kurang tegas dalam melakukan pengawasan serta memberikan teguran atau sanksi terhadap pekerja yang terlambat maupun tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Besarnya beban kerja turut menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Fenomena yang

terjadi di PT Amtek Precision Component Batam ialah karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan posisinya masing-masing. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan tidak lagi sesuai dengan *job description* serta masih terdapat penambahan kerja diluar tanggung jawabnya. Hal ini diakibatkan kurangnya jumlah karyawan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 1.2 Jadwal Shift Karyawan PT Amtek Precision Component Batam

Hari	Shift	Jam Kerja
Senin - Jumat	Pagi	07.00 – 15.00 WIB
	Siang	15.00 – 23.00 WIB
	Malam	23.00 – 07.00 WIB
Sabtu	Pagi	07.00 – 12.00 WIB
	Siang	12.00 – 17.00 WIB
	Malam	17.00 – 22.00 WIB

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam, 2023*

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, PT Amtek Precision Component Batam menetapkan waktu kerja untuk karyawannya dari jam 07.00-15.00 WIB atau selama 9 jam. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak ditemukan karyawan yang bekerja lembur. Beban kerja berlebihan yang menyebabkan karyawan lembur akan mengakibatkan stress dan kelelahan sehingga berdampak terhadap keterlambatan atau izin kerja dan penurunan kinerja.

Selain dengan beban kerja hingga disiplin, pengawasan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Fenomena yang terjadi di PT Amtek Precision Component Batam ialah terlihat dari menurunnya hasil produksi yang tidak sesuai target serta komponen yang tidak lulus *quality control*. Selanjutnya seperti pembagian *schedule* kerja yang tidak teratur

mengakibatkan missskomunikasi antara atasan dan bawahan sehingga pertukaran shift tidak teratur. Ketidakteraturan ini menyebabkan kegiatan produksi menjadi terhambat serta efisiensi kerja menurun.

Tabel 1.3 Daftar Target dan Realisasi Produksi PT Amtek Precision
Component Batam

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase Tercapai	Persentase Tidak Tercapai
1	April	2.000	1.800	90%	10%
2	Mei	2.500	2.350	94%	6%
3	Juni	2.500	2.425	97%	3%
4	Juli	2.500	2.507	100%	0%
5	Agustus	2.500	2.468	99%	1%
6	September	3.000	2.800	93%	7%
7	Oktober	3.000	2.713	90%	10%
8	November	3.000	2.550	85%	15%
9	Desember	3.500	2.335	67%	33%
10	Januari	3.500	2.100	60%	40%
11	Februari	3.500	3.000	86%	14%
12	Maret	3.500	3.200	91%	9%

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam, 2023*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah produksi dikatakan tidak memenuhi target setiap bulannya, sehingga dari data tersebut dapat mengindikasikan menurunnya kinerja perusahaan. Dimana realisasi yang terpenuhi hanya pada bulan Juli sedangkan sisanya tidak memenuhi target. Pada bulan Januari memiliki persentase tidak tercapai terbesar yaitu mencapai angka 40% dimana yang hanya terealisasi sebanyak 2.100 unit dan terdapat selisih 1.400 unit dibandingkan dengan target. Berdasarkan data tersebut, perlu

dikaji secara empiris mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas terlihat rendahnya disiplin kerja, beban kerja yang berlebihan dan pengawasan yang rendah sangat mempengaruhi efektifitas produksi perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menggali informasi dan meneliti lebih jauh terkait skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT Amtek Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Banyaknya problematika dalam ruang lingkup disiplin kerja, beban kerja, pengawasan dan kinerja karyawan maka dapat diuraikan identifikasi masalah mengenai variabel tersebut seperti dibawah ini:

1. Ditemukannya karyawan yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat dan tidak masuk kerja.
2. Terdapat karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja karena kurangnya pengawasan dari atasan.
3. Pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dengan tempo waktu yang singkat.
4. Karyawan masih diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan lain diluar pekerjaan utamanya.
5. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan atasan sehingga karyawan tidak maksimal bekerja.
6. Pengawasan akan karyawan menjalankan SOP atau tidak masih kurang sehingga realisasi penjualan masih jauh dari target.

7. Masih ditemukannya barang yang tidak lulus *quality control* akibat kinerja karyawan menurun.
8. Tidak tercapainya realisasi produksi dari target yang telah ditetapkan tiap bulan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti adanya hubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Precision Component Batam.
2. PT Amtek Precision Component Batam beralamat di Jl. Engku Putri Lot 1 Citra Buana 3 Batam Centre dijadikan sebagai lokasi penelitian.
3. Responden yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Amtek Precision Component Batam

1.4 Rumusan Masalah

Didasarkan pemaparan sebelumnya, disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?

3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?
4. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Didasarkan penjelasan tersebut, tujuan pengamatan yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat pengamatan ini disimpulkan sebagai berikut:

1.6.1 Teoritis

Proyeksi pada output pengamatan bisa menyokong juga menambah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan pada problematika yang diamati.

1.6.2 Praktisi

1. Bagi Penulis, bermanfaat untuk pertumbuhan ilmu serta pengetahuan agar bisa diimplementasikan pada dunia pekerja juga mendapatkan pengetahuan

sejauh apa teoretis mengenai variabel yang disebutkan mempunyai pengaruh pada implementasi praktik kerja.

2. Bagi objek pengamatan, *output* dari pengamatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat juga dasar sebagai pertimbangan keputusan kedepannya.
3. Bagi Universitas Putera Batam, pada pelaksanaan pengamatan ini diharapkan bisa menjadi bahan referensial pada pengamatan mendatang.