

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja di sektor industri manufaktur memiliki posisi penting untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Industri manufaktur sering memiliki jumlah karyawan yang besar dan beragam. Oleh karena itu, pengelolaan yang efisien sangat diperlukan untuk mengatur SDM tersebut. Tenaga kerja dalam perusahaan industri manufaktur mempunyai peran strategis yang vital dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan manufaktur harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan bahwa semua kebijakan dan prosedur terkait ketenagakerjaan dijalankan dengan cermat. Dengan pemahaman yang mendalam tentang latar belakang dan tantangan dalam Pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi manufaktur, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bisnisnya (Fadly, 2024).

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, perusahaan manufaktur mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing pasar. Sehingga peran manajemen sumber manusia di perusahaan manufaktur sangat penting dan harus dikelola dengan cermat.

PT Microcast Tecnology Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam *manufacture die casting*, produk yang dihasilkan dapat digunakan di berbagai industri diantaranya elektronik, otomotif, medis dan masih banyak lagi dan sudah dilengkapi dengan mesin canggih untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan berteknologi seperti *Die Casting Machine*, *Oxide Blasting Machine*, *Plastic Blasting Machine*, *Tapping Machine*, *Barreling Machine*, *CNC Milling* dan *CNC EDM*. Untuk itu sangat diperlukan pengawasan, disiplin kerja dan motivasi agar

dapat menghasilkan standard kualitas yang baik, kepatuhan dan mengikuti prosedur sesuai intruksi dan juga berjalannya proses yang sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan. Pengawasan adalah suatu tindakan yang melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki ketidaksesuaian serta untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pengawasan berperan penting sebagai kepatuhan terhadap kebijakn internal, prosedur, dan regulasi internal yang berlaku. Pencapaian target atau KPI (*Key Performance Indicator*) terkait produktivitas, pendapatan, dan profitabilitas. Berhubungan peran pengawasan dalam ruang lingkup produksi yaitu untuk menjaga kualitas produk atau layanan control kualitas, pemenuhan standard seperti hal nya cacat produk atau kekurangan kualitas dalam proses. Kurangnya penerapan pengawasan yang dilakukan dilingkungan Perusahaan khususnya area produksi berdampak negatif terhadap kekurangan kualitas terkait suatu produk yang akan dihasilkan dan juga terjadinya kesalahan proses.

Pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kinerja rendah maka tujuan perusahaan tidak tercapai karena ada tindakan yang tidak efektif dan efisien. Di PT Microcast Technology Indonesia, pengawasan diperlukan karena masih ada karyawan yang melanggar aturan dan membuat kesalahan, sehingga pekerjaan tidak sesuai standar. Dengan demikian, pengawasan dapat menjadi faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Permasalahan dalam pengawasan muncul akibat karyawan tidak mematuhi prosedur yang ditentukan. Seperti melakukan kesalahan, kekurangan dalam melaksanakan tugas atau menghadapi berbagai kendala dalam pekerjaan. Pengawasan bertujuan guna menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan selaras dengan perencanaan strategis, keputusan, serta rencana kegiatan yang telah disusun oleh organisasi. Tanpa adanya pengawasan, pekerjaan dapat menjadi kurang efektif dan menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan dalam pekerjaan adalah salah satu elemen yang berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Kedisiplinan ini mencerminkan ketaatan pada aturan, norma, atau nilai yang berlaku. Proses pendisiplinan karyawan adalah upaya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membangun pemahaman, sikap, serta tindakan pekerja agar mereka bersedia bekerja dengan sepenuh hati, bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Dengan demikian, disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dengan kerja sama dan meningkatkan kinerja.

Permasalahan yang terjadi terkait disiplin di PT microcast technology Indonesia yaitu kurangnya kesadaran dalam mengikuti aturan, instruksi kerja dan juga prosedur kerja, sebagian karyawan masih tidak menggunakan alat pelindung diri seperti wajib menggunakan masker dan juga kacamata pelindung atau safety glasses. Dan tingkat kehadiran absensi karyawan yang sering alpa, izin dan sakit. Sehingga berdampak pada pekerjaan banyak yang belum terselesaikan. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Berikut data kehadiran karyawan pada April 2024:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Microcast Technology Indonesia

No	Bulan	Alpa	Ijin	Sakit	Total
2	April 2023	1		2	3
3	Mei 2023	3		7	10
4	Juni 2023	2		6	8
5	Juli 2023			2	2
6	Agustus 2023		1	2	3
7	September 2023			5	5
8	Oktober 2023			15	15
9	November 2023	2	6	24	32

10	Desemser 2023		2	9	11
11	Januari 2024	1	7	12	20
12	Februari 2024		1	9	10
13	Maret 2024			25	25
14	April 2024	4	6	10	20

Sumber: PT Microcast Technology Indonesia

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap suatu individu untuk bertindak, dengan setiap dorongan memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai. Thoha menegaskan bahwa motivasi adalah elemen penting dalam perilaku seseorang, dan merupakan suatu proses psikologis. motivasi seringkali digunakan secara bergantian dengan konsep-konsep lain seperti kebutuhan, keinginan, dorongan, dan tujuan.

Fenomena masalah terkait motivasi karyawan adalah bahwa Perusahaan belum mengoptimalkan pengembangan dan penerapan teknologi baru, serta perbaikan metode kerja atau perubahan dalam system operasional yang akan menjadi dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, atau kinerja dalam proses produksi. Hal ini melibatkan penggunaan motivasi untuk menginspirasi tim produksi atau keseluruhan perusahaan untuk mencari cara-cara baru yang dapat meningkatkan hasil kinerja dalam proses produksi. Oleh sebab itu motivasi dijadikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan.

Penting dalam memperhatikan kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi keunggulan bersaing perusahaan. Salah satu pendekatan terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengintegrasikan pengawasan, disiplin kerja dengan motivasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan menjaga kontinuitas tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh**

Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Microcast Technology Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Mengacu pada dasar penelitian, penulis dalam kajian ini mengidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Belum adanya pendekatan dan pengecekan dari pihak perusahaan terhadap karyawan.
2. Ada karyawan yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan.
3. Berkurangnya motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan kurangnya produktivitas.
4. Kinerja karyawan belum maksimal dengan faktor penyebabnya adalah pengawasan, disiplin kerja dan motivasi.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian agar tidak terlalu meluas dan lebih terarah, peneliti memusatkan perhatian pada pembahasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada pembahasan terkait dengan pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, Motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Studi dilakukan kepada karyawan PT Microcast Technology Indonesia.
3. Responden yang diajukan sampel adalah karyawan PT Microcast Technology Indonesia

1.4. Rumusan Masalah

Setelah membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti, langkah penting berikutnya adalah merumuskan masalah dengan jelas. Hal ini bertujuan untuk menghindari kebingungan dalam proses penelitian. Berdasarkan pemahaman terhadap latar belakang penelitian, maka perumusan masalah yang akan diteliti yakni:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia?
4. Apakah Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian permasalahan diatas, sehingga dapat menyimpulkan tujuan dari kajian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu kajian tentu akan menghasilkan manfaat yang bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini dapat diperhatikan dari 2 sudut pandang, diantaranya:

1.6.1. Manfaat teoritis

Peneliti bertujuan untuk menjadikan penelitian ini sebagai kontribusi ilmiah yang memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh kontrol disiplin terhadap motivasi karyawan, serta bagaimana peningkatan motivasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik baik secara individual maupun dalam tingkat perusahaan. Pada pengetahuan yang lebih jelas terkait hubungan antara faktor-faktor ini secara konseptual, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai saran dalam mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan terkait sumber daya manusia, termasuk meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi dan pergantian karyawan, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta membangun lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif, ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efisien dan berkelanjutan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pembelajaran serta dapat meningkatkan pengetahuan untuk peneliti lainnya.

3. Bagi peneliti sendiri

Bisa memberikan wawasan yang lebih luas terkait bagaimana interaksi antara elemen-elemen ini berdampak pada kinerja pribadi atau profesional. Disamping itu, temuan dari kajian ini juga bisa memberikan berharga untuk mengembangkan strategi personal dalam mengatasi tantangan di lingkungan kerja.