

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

#### **1.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Sumhing Indonesia adalah cabang dari PT Sumhing yang memiliki base di negara Malaysia. Perusahaan yang bergerak pada bidang industri manufaktur, dimana PT Sumhing Indonesia membuat mesin, membetulkan mesin yang rusak dan merubah mesin yang tidak sesuai untuk keperluan proses pembuatan ban. Perusahaan yang didirikan di Indonesia pada bulan Agustus 2015 karena pada saat itu pemilik memiliki ide untuk membuat cabang perusahaan di Indonesia. Bapak Budi Leman memikirkan jika membuka perusahaan manufaktur untuk keperluan proses pembuatan ban di Indonesia akan menjadi sebuah hal yang sangat menguntungkan baik untuk customer ataupun perusahaan. Dibantu oleh Bapak Pieter Tanuri yang saat ini menjabat sebagai owner dari PT Sumhing Indonesia, beliau membuat dan membangun serta menjalankan ide dari Bapak Budi Leman.

Hingga saat ini PT Sumhing Indonesia memiliki luas area 10.800m<sup>2</sup> dan 2.200m<sup>2</sup> berada di Jalan Tekno Boulevard DP 5D Jababeka Tekno Park, Desa Pasir Gombong, Cikarang, Indonesia 17530. Dan memiliki lebih dari 200 karyawan tetap yang bekerja. Dengan menjadikan PT Sumhing Indonesia sebagai perusahaan manufaktur yang bersertifikat internasional, di Indonesia sudah banyak customer tetap. Beberapa customer tetap yang selalu menggunakan jasa dari PT Sumhing Indonesia; PT Multistrada, Astra, PT Pindad, Good Year, Michelin, Dunlop, dan Gajah Tunggal. Perusahaan ini juga menyediakan jasa perbaikan manufaktur sesuai dengan standar internasional sehingga segala jenis komponen atau mesin yang di perbaiki atau di rubah sesuai keinginan konsumen tidak akan memiliki cacat.

#### **1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan**

PT Sumhing Indonesia mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

##### **a. Visi**

Menjadi penyedia *Molding* sesuai yang dibutuhkan dibidang industri dengan standar internasional.

## **b. Misi**

Memberikan nilai tambah kepada semua *Stakeholder* dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, kualitas unggul, dan teknologi yang berinovasi

### **1.1.3. Logo Perusahaan**

Berikut ini adalah logo perusahaan PT Sumhing Indonesia:



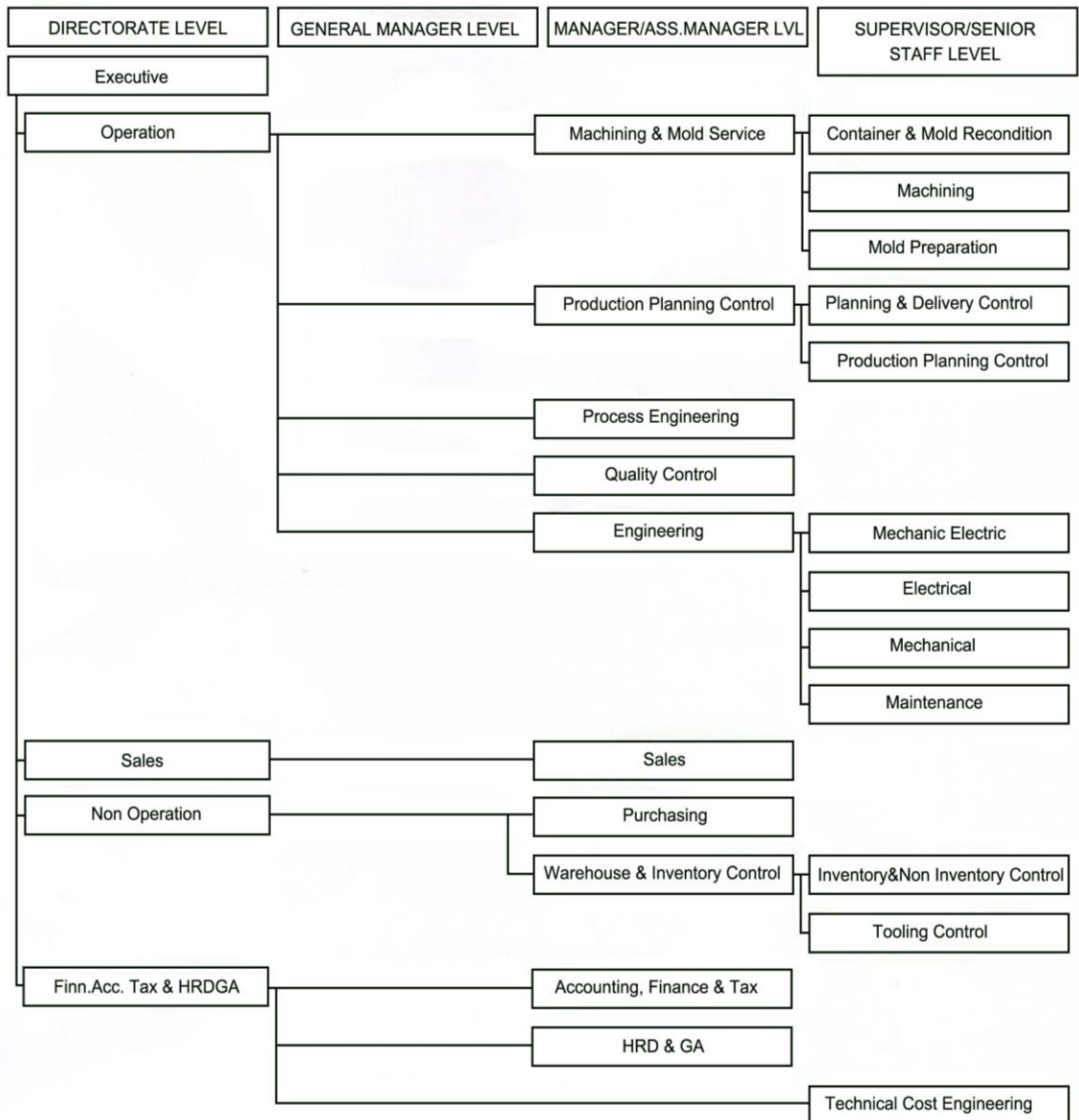
**Gambar 1. 1 Logo PT Sumhing Indonesia**

Sumber: Data Internal PT Sumhing Indonesia, 2022

Dari gambar logo tersebut sangat terlihat bahwa Logo PT. Sumhing Indonesia membentuk gambar SHI yang merupakan singkatan dari perusahaan. Serta warna orange yang menjadi warna dalam logo menggambarkan bahwa perusahaan yang memiliki budaya kerja, semangat kerja, dan kreativitas serta kebebasan.

### **1.1.4. Struktur Organisasi**

Berikut ini adalah struktur organisasi dari PT Sumhing Indonesia:



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Sumhing**

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2022

### 1.2. Latar Belakang Penelitian

Performa suatu organisasi secara menyeluruh di tentukan dari performa individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam performa organisasi (Hasibuan, 2012:19). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional dalam suatu organisasi. Mengorganisasikan karyawan dalam unit-unit yang terkelola merupakan modal utama yang harus diperhatikan manajerial untuk menjaga organisasi tetap terarah kepada tujuannya.

Tujuan awal suatu perusahaan pada dasarnya adalah meraih keberhasilan yang berdampak langsung pada perusahaan itu sendiri. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada kinerja sumber daya manusianya. Apabila kinerjanya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil.

Kinerja karyawan menentukan maju atau mundurnya kualitas dari organisasi yang menaunginya. Secara sederhana Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Mangkunegara, 2017:67).

Meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil perusahaan, sehingga karyawan memiliki kedisiplinan dan kinerja yang tinggi dan diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Diperlukannya analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya terbentuknya disiplin kerja yang baik dan terkoordinasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Mangkunegara, 2017:67).

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Prawirosentono,1999:29). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berdasarkan informasi yang didapat PT Sumhing Indonesia, perusahaan ini mempunyai masalah mengenai kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal. Ditemukan juga bahwa penerapan disiplin kerja karyawan belum optimal dimana masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti datang terlambat pada tabel 1.2 di bawah, Selain itu disiplin karyawan masih terlihat rendah hal tersebut ditunjukkan oleh data absensi ketidakhadiran yang masih cukup tinggi dengan ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, perusahaan sudah melakukan

pemanggilan dan peringatan secara lisan maupun surat resmi namun masih ada saja karyawan yang tidak hadir. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan dan pihak HRD penyebab menurunnya kinerja antara lain tingkat lingkungan kerja dengan fasilitas yang kurang memadai, sebagian besar peralatan sudah berumur lebih dari 10 tahun, sampai saat ini perusahaan belum bisa melakukan pergantian karena pandemi.

berikut ini waktu mesin yang di gunakan:

TABEL 1. 1

DATA MESIN PRODUKSI PT SUMHING INDONESIA

( Dalam Satuan Unit )

<b>MESIN PRODUKSI</b>				
<b>2000-2005</b>	<b>2006-2010</b>	<b>2011-2015</b>	<b>2016-2020</b>	<b>2022-Sampai sekarang</b>
155	45	80	25	2

Sumber: PT Sumhing Indonesia

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa banyak dari mesin produksi perusahaan yang sudah lama, tidak adanya peremajaan dalam mesin produksi menyebabkan kinerja perusahaan dan karyawan kurang maksimal, mesin produksi yang sudah lama mempunyai kapasitas terbatas dan sering mengalami kerusakan.

Capaian kinerja SDM di PT Sumhing Indonesia dapat di lihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

TABEL 1. 2  
 DATA REKAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT SUMHING  
 INDONESIA  
 ( Tahun 2021)

No.	Aspek Penilaian	Jumlah SDM	Jumlah Pencapaian Pengukuran			Kriteria
			Capaian	Tidak mencapai target	Penilaian Kerja	
1	Pengatahuan tentang pekerjaan	115	100	15	86%	Baik
2	Kemandirian Karyawan	115	100	15	86%	Baik
3	Kerjasama	115	90	25	78%	Cukup
4	Tanggung Jawab	115	85	30	74%	Cukup
5	Inisiatif	115	83	32	72%	Cukup

Sumber: PT. Sumhing Indonesia 2021

Kriteria:

Sangat baik = 90-100%

Baik = 80-89%

Cukup = 70%-79%

Tidak Baik = 0%-69%

Dari tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Sumhing Indonesia 2022 di atas, menunjukkan bahwa dari segi pengetahuan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan sudah menunjukkan hasil baik yaitu dengan nilai 86% dengan kriteria Baik, kemandirian karyawan sudah baik yaitu dengan nilai 86% dengan kriteria Baik sedangkan Kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif dilihat belum maksimal, oleh karena itu perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan nya.

Berikut tabel data keterlambatan karyawan selama 2021:

TABEL 1.3  
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN  
(TAHUN 2021)

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat Hadir	Total Karyawan	Presentase Keterlambatan
1	Januari	9 Karyawan	115 Karyawan	7,8%
2	Februari	8 Karyawan	115 Karyawan	6,9%
3	Maret	10 Karyawan	115 Karyawan	8,6%
4	April	9 Karyawan	115 Karyawan	7,8%
5	Mei	11 Karyawan	115 Karyawan	9,5%
6	Juni	15 Karyawan	115 Karyawan	13%
7	Juli	7 Karyawan	115 Karyawan	6%
8	Agustus	4 Karyawan	115 Karyawan	3%
9	September	5 Karyawan	115 Karyawan	3,4%
10	Oktober	2 Karyawan	115 Karyawan	1,7%
11	November	8 Karyawan	115 Karyawan	6,9%
12	Desember	12 Karyawan	115 Karyawan	10,4%

*Sumber: PT. Sumhing Indonesia 2021*

Dari tabel 1.3 di atas, menunjukkan Jumlah karwan selama tahun 2021, menunjukkan bahwa setiap bualan masih ada karyawan yang terlambat jumlahnya bervariasi yang terkecil pada bulan oktober sebanyak 2 orang (1,7%) dan yang terbanyak pada bulan Juni yaitu 15 orang (13%). Dengan perhitungan kerja hari senin sampai sabtu dan di bagi menjadi 3 shift per hari.

Berdasarkan hasil data latar belakang diatas dan hasil pra penelitian di PT Sumhing Indonesia maka penelitian tertarik meneliti tentang pengaruh di siplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Sumhing Indonesia.

### 1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah penetian ini yaitu:

- a. Bagaimana Kinerja karyawan PT Sumhing Indonesia?
- b. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan PT Sumhing Indonesia?
- c. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sumhing Indonesia?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja karyawan PT Sumhing Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja karyawan PT Sumhing Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumhing Indonesia.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini yaitu:

- a. Bagi peneliti Penelitian ini di harapkan dapat menjadi inspirasi dan berguna untuk pihak-pihak yang membutuhkan bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan disiplin kerja.
- b. Bagi Organisasi Sebagai acuan untuk perusahaan mengelola sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan kinerja yang baik terhadap pengaruh disiplin kerja.
- c. Bagi Pihak lain Sebagai bahan informasi dan referensi khususnya bagi mahasiswa Universitas Telkom yang ingin melakukan penelitian dengan hubungan dan permasalahan sejenis.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan Proposal Skripsi, penulisan membuat sistematika seperti yang telah ditetapkan Universitas. Dalam Proposal ini terdiri dari 3 (tiga) Bab, yaitu sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan dari penelitian ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai teori teori yang bersangkutan atau berhubungan dan mendukung penelitian ini dilakukan serta penelitian terdahulu sebagai referensi dan pendukung penelitian, kerangka pemikiran sebagai gambaran penulis dalam berfikir, dan pengembangan hipotesis penelitian.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana penelitian ini dilakukan, seperti jenis metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan dan analisa data dari hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis penelitian

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang semua kesimpulan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan saran yang digunakan sebagai pertimbangan dalam pengembangan perusahaan selanjutnya.