

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri bulu mata dan rambut palsu di Indonesia sampai saat ini selalu menjadi primadona pada Pameran Produk Kosmetik dan Kecantikan Cosmoprof. Pameran tersebut diadakan di kota Bologna, Italia dari 14 sampai dengan 14- 18 Maret 2019. Dalam pameran ini partisipasi Indonesia dalam Cosmoprof adalah upaya memperluas akses pasar UKM dalam rangka pengembangan usaha dan penetrasi pasar global. Dari seluruh produk yang dipamerkan adalah buatan tangan dengan bahan baku rambut asli manusia (Liputan6, 2020).

Produk bulu mata tersebut juga merupakan produk kecantikan yang menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat dan yang paling banyak diminati, terutama untuk kalangan perempuan. Tidak hanya untuk mempercantik diri produk tersebut juga menjadi salah satu pemasukan terbesar. Pada tahun 2017 nilai industri kecantikan di dunia mencapai USD 445 miliar atau Rp 6.009,7 triliun. Diperkirakan tren penjualan bulu mata palsu hingga tahun 2023 bisa mencapai USD 1,3 miliar atau Rp 17,5 triliun. Berdasarkan data *The Observatory of Economic Complexity*, Indonesia menjadi eksportir terbesar kedua untuk produk kecantikan setelah China, yaitu sebesar USD 352 juta atau Rp 4,75 triliun (Merdeka, 2020).

PT Royal Korindah merupakan salah satu perusahaan pembuatan bulu mata palsu terbesar di Kabupaten Purbalingga, yang bertempat di Purbalingga Jawa Tengah. Purbalingga hingga saat ini merupakan daerah yang telah menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu di dunia. Sejak 40 tahun lalu, perusahaan PT Royal Korindah ini berdiri pada tahun 1968 dan kota ini akhirnya menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu. Setiap bulannya perusahaan tersebut memproduksi sebanyak 100 ribu bulu mata palsu, dengan harga ekspornya mencapai USD 23 sen per bulu mata (Merdeka, 2020).

Saat ini PT Royal Korindah Purbalingga memiliki jumlah tenaga kerjanya kurang lebih 4000 karyawan dengan pabrik seluas 26.359 meter persegi, dan memproduksi 36 juta pasang bulu mata setiap tahunnya. Di kabupaten Purbalingga PT Royal Korindah adalah pemberi kerja terbesar dan kontributor bagi mata pencaharian dan ekonomi di Purbalingga (Eyelashes, 2020). Dengan tenaga kerja yang memiliki kapasitas dan yang menghasilkan banyak produk, maka perusahaan harus menerapkan sistem kerja yang efektif, yaitu cara mengelola dan mengolah produk tersebut agar mempunyai nilai pemasaran yang lebih baik dari sebelumnya dan mampu memberikan kepuasan bagi perusahaan. Dengan diterapkannya sistem kerja yang baik tentunya bisa membuat perusahaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil survei peneliti tahun 2020 dengan metode bertanya langsung kepada HRD (*Human Resource Department*) pada PT Royal Korindah Purbalingga peneliti mendapatkan informasi yaitu, terdapat masalah mengenai disiplin kerja karyawan yang sampai saat ini masih terjadi ada

beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih ada yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Menurut sumber HRD hal tersebut diduga menjadi penyebab hasil pekerjaan karyawan yang kurang memuaskan. Disamping itu karakteristik pendidikan juga dimungkinkan ikut berkontribusi terhadap kualitas disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah- masalah seperti tindakan moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan yang buruk di antara pengawas dan bawahannya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi akan meminimalkan masalah pendisiplinan antara bawahan dan atasan (Sinambela, 2019: 340). Maka penelitian ini akan membahas mengenai faktor- faktor disiplin di PT Royal Korindah Purbalingga yang belum pernah dibahas pada penelitian sebelumnya. Karena, kajian untuk disiplin itu sangat penting demi mencapai tujuan perusahaan.

Peran Disiplin Kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara

maksimal (Sutrisno, 2019: 88). Penilaian disiplin kerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Sehingga, penilaian disiplin kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM dilakukan dengan baik (Kamal, 2015).

Jika fenomena kedisiplinan karyawan tidak diperhatikan dengan baik, kualitas karyawan pasti akan kurang baik. Dalam menangani permasalahan tersebut, maka perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga harus memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya dengan baik, mampu mengawasi karyawan dengan cermat agar tidak melakukan kelalaian saat bekerja, memberikan bayaran sesuai dan adil terhadap pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja dan membuat karyawan betah selama bekerja di dalam perusahaan. Demikian, dengan adanya faktor tersebut maka disiplin kerja pada perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga akan meningkat. Maka, dapat diasumsikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Royal Korindah Purbalingga.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sampeliling (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan. Dari keseluruhan variabel bebas yang digunakan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan, sedangkan untuk faktor kepemimpinan menjadi lebih dominan. Keempat faktor tersebut yang mempengaruhi kedisiplinan akan dibahas pada alinea berikutnya.

Faktor pertama, menurut Sutrisno (2019: 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Selanjutnya, kepemimpinan juga dikemukakan oleh Thoha (2010: 121), bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Jika perusahaan memiliki pemimpin yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif, maka tujuan organisasi akan tercapai, karena peran pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Dengan adanya peran pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi para karyawan, maka setiap kebijakan yang telah dibuat dapat sukses dan berjalan sebagaimana mestinya serta tercapai visi perusahaan yang telah diterapkan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Damri (2017) dan Puspitasari, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor kedua, menurut Manullang (2015: 173) pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Apabila kekurangan

dan kesalahan perusahaan dapat diketahui lebih awal maka dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan secara cepat, yang artinya permasalahan dapat diantisipasi. Apabila kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka pengawasan sangat dibutuhkan, karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentu akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Samura (2017), Novriani (2015) dan Sigar, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor ketiga, kompensasi. Menurut Wibowo (2016: 289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Sutrisno, 2019: 190). Kompensasi yang layak akan menjadikan kehidupan dan status karyawan dapat lebih terjamin, sehingga akan merasa diperhatikan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Singodimedjo, 2000) dalam Sutrisno (2019).

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Damri (2017), Azhari, dkk (2015), Puspitasari, dkk (2017), Bahri (2018), Rahayu (2015) dan Sampeliling (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Agar karyawan merasa lebih puas dengan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan, maka

perusahaan juga perlu membuat suatu komitmen dalam organisasi. Dari penelitian diatas, dapat dimaknai bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Faktor keempat, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Wibowo (2016: 431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat deteksi bahwa akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari (Wibowo, 2016: 435). Dengan menunjukkan sikap komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih, dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Tarigan (2016), Novriani (2015), dan Damri (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan tambahan bukti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT Royal Korindah Purbalingga, sehingga dapat dijadikan informasi bagi pengambil kebijakan di PT Royal Korindah Purbalingga yang memiliki jumlah tenaga kerja operasional yang besar dan memiliki tingkat pendidikan lulusan SMP, SMK/SMA, Diploma dan Sarjana (S1) yang sejauh ini belum pernah diteliti mengenai kedisiplinan kerja secara khusus. Penelitian ini merupakan pengulangan dari penelitian sebelumnya karena faktor- faktor

yang perlu diteliti merupakan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sampeliling (2015). Penelitian ini sekaligus memperbaiki kelemahan penelitian tersebut yaitu memiliki sampel yang kecil yaitu 87 orang, serta menambah variabel komitmen organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2016) dan merupakan variabel yang terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Karyawan PT Royal Korindah Bagian Produksi menjadi subyek penelitian ini sebab PT Royal Korindah Purbalingga menurut pihak HRD tingkat disiplin kerja karyawan terdapat gejala kurang baik sehingga layak untuk diteliti untuk mengetahui bukti tentang faktor-faktor utama yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul **“Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Royal Korindah Purbalingga”**.

B. Perumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga?

3. Apakah faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga?
4. Apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga?
5. Apakah faktor kepemimpinan, pengawasan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar masalah yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap bagian produksi PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Pengawasan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Variabel terikat yaitu Disiplin Kerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengawasan, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Direktur PT Royal Korindah Purbalingga.

Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan terhadap PT Royal Korindah Purbalingga. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja agar lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.

3. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT Royal Korindah Purbalingga.

- b. Sebagai sarana menambah wawasan yang lebih luas.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja karyawan.

