

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini kebutuhan akan sandang terutama kaos sangatlah penting bagi masyarakat. Kaos merupakan pakaian bagian atas yang dapat menunjang kepercayaan diri dari penggunanya, dengan model yang casual dan enak dipakai kaos menjadi pilihan utama masyarakat yang akan bepergian santai atau sekedar dipakai untuk dirumah. Kaos sendiri bisa diberi desain gambar yang unik sesuai selera dengan menggunakan jasa Sablon agar kaos tersebut terlihat lebih fashionable dan lebih menarik untuk dilihat tentunya. Kaos tidak hanya dapat dipakai oleh kaum pria tetapi wanita pun cocok untuk memakainya. Kaos sendiri didesain untuk memberikan kenyamanan kepada penggunanya dengan bahan kain yang menyerap keringat dan memberikan rasa dingin ketika digunakan dan juga kaos ataupun baju untuk komunitas atau klub dan sebagainya.

Bisnis sablon adalah bisnis yang sangat menjanjikan dan Sablon Garment Surabaya ini adalah UMKM yang bergerak Dibidang Jasa Konveksi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1997. Awalnya perusahaan ini hanya melayani jasa sablon untuk segala jenis baju. Guna mengikuti perkembangan Fashion permintaan pelanggan maka sang pemilik Perusahaan mengembangkan usahanya dengan cara melayani jasa Bordir dan konveksi untuk membuka peluang usaha agar semakin luas . Pada tahun pertama perusahaan ini hanya memiliki 15 karyawan, saat ini total seluruh karyawan yang dimiliki oleh sablon garment surabaya yaitu 53 karyawan.

Sablon Garment Surabaya ini memiliki permasalahan dan selalu terulang dengan beriringnya waktu yaitu masalah dengan presensi kehadiran karyawan yang selalu mengalami keterlambatan datang dan tidak hadirnya karyawan dengan alasan secara tiba-tiba tanpa izin terlebih dahulu sebelum jam kerja dimulai. Dampak dari permasalahan tidak disiplinnya karyawan ini yaitu ke proyek baju yang sering terjadi keterlambatan dalam proses sablon maupun bordir maka semua itu sangat di khawatirkan dengan adanya pertanyaan (protes) dari pihak pelanggan. Bukan hanya itu perusahaan seperti ini pasti sangat beresiko dengan komplain dari pelanggan jika kaos yang di inginkan tidak sesuai dengan pesanan di awal.

Seperti halnya beda kontras Warna dan Beda bentuk desain, disini kompetensi karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan sablon seperti ini, akan tetapi di perusahaan ini tidak semua pegawai yg ada bisa melakukan 2 posisi kerja yg ada disana, 28 di bagian

sablon dan sisanya di bagian proses bordir, jahit, dan yang sering terjadi disini pegawai sablon tidak bisa handle pekerjaan lainnya apa bila beberapa karyawan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan secara tiba-tiba dan begitu juga sebaliknya karyawan dibagian bordir jahit juga tidak bisa handle karyawan dibidang lainya apabila ada yang absen dan dampaknya dengan keterlambatan pesanan pelanggan karna tidak disiplinnya pegawai yang berkompetensi dalam bidangnya. Menurut Latimer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman.

Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dan persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2010:213). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan pegawai, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2010). Kompetensi merujuk karakteristik yang menggambarkan karakteristik pribadi, motif, nilai-nilai, konsep diri, keahlian maupun pengetahuan seseorang yang memiliki kinerja yang superior unggul (superior performer) di lingkungan kerjanya (Spencer dan Spencer dalam Palan, 2007:6). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya menurut Linawati dan Suhaji (2012). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA”

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.2. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Sablon garment Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh parsial Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sablon garment Surabaya
3. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Sablon garment Surabaya

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak berkepentingan antara lain :

- a) Manfaat teoritis
 1. Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian di masa mendatang.
- b) Manfaat untuk terapan
 1. Bagi akademik, di harapkan penelitian ini bisa berguna untuk mempertimbangkan kebijakan demi mewujudkan tujuan yang ingin di capai.
 2. Bagi penulis memotivasi dan untuk mengembangkan pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya

3. Bagi pembaca sebagai salah satu referensi untuk membuka pikiran dan mengembangkan potensi yang dimiliki
4. Bagi penelitiselanjutnya. Hasil penelitian ini supaya bisa menambah dan memberikan masukan atau bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian Ini Penulis Memberikan Batasan Terhadap Penelitian Yang Berfokus Terhadap Masalah Sebagai Berikut :

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Sablon Garment. Yang Di Tujuan Hanya Pada karyawan sablon garment. Dan Tidak Ada Kaitanya Dengan Warga sekitar perusahaan.
- b) Pengukuran Kerja Pada Karyawan Sablon Garment ini Mencakup 2 variabel Yaitu : Disiplin kerja dan Kompetensi Maka Dari itu penelitian Ini Tidak Akan melebar Kemana – Mana Hal Yang Tidak Berkaitan Dengan Penelitian Ini. Tidak Di Perkenankan Di Bahas Dalam Penelitian Ini