

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembuatan kain batik memerlukan beberapa proses, antara lain mengolah kain yang akan dibatik hal ini dimaksudkan agar lapisan lilin dan kotoran dapat hilang, membuat pola pada kain yang akan di batik, pelekatan lilin batik atau pemalaman, pelekatan lilin batik ini ada beberapa cara yaitu dengan ditulis atau dicap. Alat-alat yang digunakan dalam proses pemalaman batik tulis yaitu canting, gawangan, anglo atau kompor, saringan malam. Proses pewarnaan, pewarnaan bisa dilakukan dengan menggunakan zat warna alam maupun zat warna kimia. Pelekatan lilin batik atau pemalaman yang dikerjakan oleh para pembatik tulis memerlukan konsentrasi, kesabaran, ketelitian dan ketekunan diantara keseluruhan proses membatik.

Maraknya kain batik akhir-akhir ini juga mempengaruhi perkembangan batik Di Kampung batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Industri batik di Kampung batik Kliwonan mulai bermunculan dan memproduksi batik dengan berbagai macam corak dan motif yang beraneka ragam sesuai dengan ciri khas batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen mulai banyak dikenal oleh masyarakat luas, sehingga minat masyarakat terhadap batik Kliwonan juga ikut meningkat. Industri batik di Kampung batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen berusaha meningkatkan produktifitas

dan kualitas guna memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk itu sumber daya manusia (tenaga kerja) sangat penting untuk perkembangan industri batik di Kampung batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam suatu organisasi, yang masing-masing mempunyai peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi semua orang manusiawi yang melekat keberadaanya melalui potensi fisik dan non fisik (Ambar, Teguh dan Rosidah, 2003: 9). Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran masing-masing sesuai tanggung jawab dalam pekerjaanya. Persaingan didunia perindustrian sangat pesat, sehingga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang baik, sesuai dengan kemampuan dan potensi.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006: 21). Pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka,

melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006: 5). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006: 339). Meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja (Simamora, 2006: 338). Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Di dalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor disiplin kerja. Secara teori jika disiplin kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal, maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2001: 208). Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Siagian (2008: 305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Sebagian industri batik di Kampung batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen mampu berkembang dengan baik dikarenakan mampu

membaca peluang dan produk yang diminati oleh konsumen, misalnya dengan membuat motif dan warna batik yang lebih menarik dan berkualitas, selain itu banyak mengikuti pameran dengan tujuan untuk memperkenalkan produk kepada masyarakat luas. Menurut informasi dari pimpinan industri, perkembangan batik di Kampung batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen disebabkan adanya tanggung jawab dalam bekerja dari semua karyawan, kreatifitas yang dimiliki, sehingga karyawan mampu menuangkan ide kreatif ke dalam motif batik, kedisiplinan, kerjasama dan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tercipta suasana kerja nyaman.

Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Di samping itu disiplin kerja yang maksimal sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Pendisiplinan terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Pimpinan juga melakukan pengawasan yang tinggi ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya serta selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan teori yang ada apabila karyawan telah melakukan disiplin kerja yang baik seharusnya menghasilkan kinerja yang baik tetapi dalam hal ini

terdapat gap (ketidak sesuaian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu di teliti secara empiris. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Batik di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

karyawan Batik Di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya disiplin kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi para akademisi dan pembaca, dapat memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika Skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat , dan sistematika skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.