

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.¹ Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²

Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan.³ Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.⁴

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu

¹ Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, hlm. 61.

² T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2009, hlm. 8.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm. 104.

⁴ Faustino Cardosa Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2002, hlm. 2.

diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses.⁵

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.⁶ Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut karyawan berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.⁷ Di dalam Al-Quran di temukan banyak ayat yang menyuruh dan memotivasi manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jum'ah ayat 62:10 Allah telah menegaskan:

⁵ T, Hani Handoko, *Op. cit*, hlm. 63.

⁶ Jusmaliani Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm.70.

⁷ <http://www.jurnal.etos.kerja.bagi.masyarakat.muslim.co.id>, di kutip tanggal 25 September 2016.

يُسَبِّحُ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ الْمَلِكِ الْقُدُّوسِ الْعَزِيزِ

الْحَكِيمِ

Artinya: *Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebarlahkamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.* (Al-jum'ah/62:10)⁸

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja, Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui

Efektivitas kinerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dari pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik akan berdampak baik pula pada pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber daya manusia terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik , sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran

⁸ Lembaga Lajnah Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung, CV. Diponegoro, 2006, hlm. 442

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.¹⁰

Pengawasan *controlling* sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Kontrol atau pengawasan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksana pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Para pegawai yang selalu mendapatkan pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan, disinilah perlunya pengembangan pegawai melalui pengawasan atau dengan kata lain pengawasan dalam konteks pengembangan.¹¹ Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah perencanaan penetapan tujuan, standar atau apa itu pengawasan, maka perlu dipahami terlebih dulu pengertian-pengertian tujuan, sasaran, prosedur dan sebagainya.¹²

⁹ Abdurrahman fathoni, *organisasi dan manajemen sumber daya manusia*, PT rineka cipta, jakarta, 2006, hlm. 172.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, jakarta, 2009, hlm. 193.

¹¹ M. Kadarisman, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, PT. Raja grafindo persada, jakarta, hlm. 171.

¹² T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2009, hlm. 359.

PT. Indocitra Putera Samudera merupakan salah satu dari tiga perusahaan pengolahan ikan yang berada di desa purworejo yaitu PT. Dua Putra Utama Makmur Dan PT. Bumi Indo. Pabrik pengolahan ikan ini terletak di Kabupaten Pati tepatnya Jl. Pantura Pati-Juana Km 5. Lokasi pabrik ini berada didaerah yang strategis jika ditinjau dari letak bahan baku, transportasi, sumber air maupun sumber tenaga kerja.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di PT. Indocitra Putera Samudera ini telah dilaksanakan dengan semestinya oleh manajer dan Mandor. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi produksi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh kepala produksi. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan.

Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan PT. Indocitra Putera Samudera berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat mesin yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya adanya kurang tertibnya pekerja dalam menggunakan jam kerja. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para karyawan lainnya agar tujuan perusahaan dapat berjalan lancar.

Dari uraian diatas, permasalahan yang timbul menjadi menarik untuk diteliti dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PT. Indocitra Putera Samudera Pati)”**

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Obyek yang dijadikan penelitian adalah Karyawan PT. Indocitra Putera Samudera.
2. Yang diteliti adalah Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Indocitra Putera Samudera Pati?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitiannya berguna bagi:

1. Bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kedisiplinan dan sanksi karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu melatih berpikir secara ilmiah dan rasional

- c. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang berhubungan atau sama dimasa mendatang.
 - d. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Bagi praktisi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan sumber referensi bagi pihak manajer dan karyawan pimpinan divisi dalam penerapan hukuman.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi penting serta data akurat tentang hukuman yang diharapkan oleh karyawan bawahan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar gambar dan tabel serta halaman abstraksi.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang disiplin kerja, pengawasan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis serta kerangka berfikir.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, hasil uji instrument, hasil uji asumsi klasik, analisis data serta pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.