

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Sejahtera Putra Solo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh penurunan ketelitian karyawan serta ketidaktepatan waktu karyawan dalam bekerja.

Selain pengawasan, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja –pada perusahaan ini adalah masalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan . Hal ini menyebabkan ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. Terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan datang ke kantor. Walaupun adanya sanksi terhadap pelanggaran keterlambatan waktu datang ke kantor tetapi karyawan melakukan pelanggaran. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja. Sanksi untuk ketidakhadiran adalah perharinya Rp. 50.000,- sedangkan untuk keterlambatan adalah Rp. 15.000,-.

Permasalahan kepemimpinan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai seperti berupa pujian, dorongan dan membantu dalam cara maupun informasi agar karyawan dapat mencapai target kerjanya, pemimpin yang hanya mementingkan laba perusahaan tanpa peduli dengan kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dimana tidak memberikan jalan keluar untuk para karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapinya, dan kurangnya kehadiran pimpinan untuk mengikuti jadwal rapat yang ditargetkan sebelumnya sehingga terkadang pimpinan tidak mengetahui perkembangan ataupun permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan serta pemimpin yang kurang dapat mengontrol emosi, contohnya sewaktu karyawan mengalami kesalahan dalam bekerja pemimpin akan memberikan teguran dengan suara yang keras dan kata-kata yang kurang sopan kepada karyawan sehingga terkadang karyawan mengalami sakit hati. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari meningkatnya kesalahan kerja karyawan.

Pengawasan kerja yang kurang diberikan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan karyawan sehingga menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Alasan terjadinya dikarenakan atasan setiap divisi kerja kurang memberikan pengawasan kerja terhadap hasil kerja karyawan yang biasanya setiap penyelesaian kerja diharuskan permintaan ACC atasan tetapi karena atasan divisi yang selalu sibuk sehingga tidak lagi memberikan kewenangan permintaan ACC dikarenakan takut menghambat kinerja karyawan. Pada prakteknya karena hal ini mengakibatkan banyak kesalahan kerja yang dilakukan. Kesalahan paling sering terjadi adalah bidang salesman dan gudang. pengawasan kerja yang kurang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan melakukan pelanggaran dalam bekerja. Hal ini disebabkan pengawasan kerja yang kurang objektif dan teliti dalam melakukan pengawasan, jadwal pengawasan yang tidak tepat waktu, kurang efisien dan efektifnya sistem pengawasan sehingga menghambat kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Ketidaksiplinan terlihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan bekerja di perusahaan
2. Kepemimpinan yang masih belum dapat mendorong karyawan memiliki kinerja yang tinggi
3. Pengawasan kerja yang belum efektif mengakibatkan banyaknya kesalahan kerja karyawan.
4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan setiap bulannya.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo?

3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo?

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan.
2. Bagi Perusahaan PT Sejahtera Putra Solo
Menjadi pertimbangan untuk mengatasi permasalahan Kinerja Karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2013:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Balas jasa

2. Keadilan
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

I.6.2. Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:68), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mnegawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Handoko (2014:294), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memperngaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Darodjat (2015:338), terdapat lima praktek mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul yaitu :

1. Pemimpin yang menantang proses
2. Memberikan inspirasi wawasan bersama
3. Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi
4. Mampu menjadi penunjuk jalan
5. Memotivasi bawahan.

I.6.3. Teori Tentang Pengawasan Kerja

Menurut Torang (2013:97) mengemukakan bahwa “pengawasan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak.

Menurut Siswandi (2011:207) menjelaskan karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya.
3. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.

I.6.4. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Menurut Moeheriono (2014:113-114), ukuran indikator kinerja berikut ini.

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

I.7 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Setiawan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Surabaya	X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 =Kompensasi X_3 =Kompetensi Y = Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Julita (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado	X_1 =Disiplin X_2 =Kemampuan Y =Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang	X_1 = Pengawasan Pimpinan X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Penempatan Kerja X_4 =Kepuasan Kerja Y =Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

I.9 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

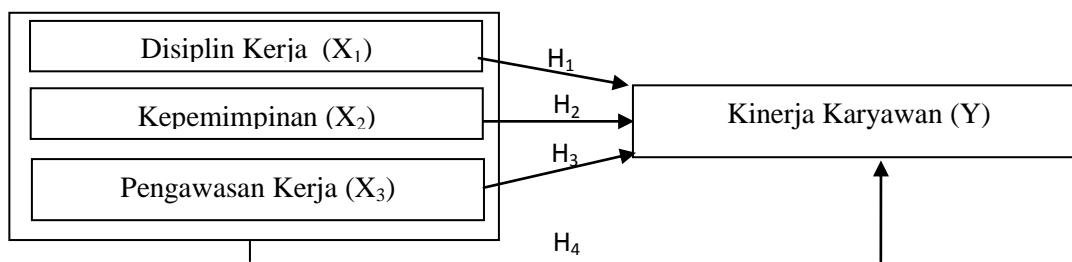
Menurut Wibowo (2014:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

I.10 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil.

I.11 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.

H_3 : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.

H_4 : Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.