

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. Dutaraya Sejati berdiri sejak tahun 1992 yang bekerja di bidang general kontraktor yang berlokasi di Jl. Gaharu no.24A Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini mengutamakan kepuasan pelanggan sebagai pedomannya. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia, namun kinerja karyawan perusahaan mengalami beberapa kendala sehingga hasil kerja karyawan menjadi tidak optimal.

Pengawasan kinerja karyawan oleh PT. Dutaraya Sejati tergolong rendah, dimana selama proses bekerja pemimpin proyek cenderung tidak langsung berada dilapangan, namun hanya beberapa kali datang ke dalam proyek dan hanya mendapat laporan dari site manager sehingga sering terjadinya keluhan ataupun perubahan dari customer dalam proyek berjalan.

Disiplin karyawan juga masih kurang, terbukti dari ketidakhadiran karyawan dan tingkat keterlambatan yang tinggi. Karyawan yang tidak hadir umumnya beralasan karena sakit, urusan keluarga, dan hal lainnya. Jika hal ini diteruskan akan mempengaruhi kinerja dalam perusahaan

Kurangnya kepuasan kerja karyawan yang menimbulkan keinginan karyawan untuk berkomitmen dan memberikan kinerja yang kurang baik pada perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri dalam kurun waktu tertentu, karena tidak adanya kepastian karir yang diberikan oleh perusahaan

Berdasar paparan penulis bersangkutan, maka akan dilaksanakan penelitian yang judulnya **“Pengaruh pengawasan, kedisiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dutaraya Sejati”**

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang diteliti ialah:

1. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan diduga menyebabkan adanya keluhan
2. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah dikarenakan ketidakhadiran dan ketelambatan
3. Kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen dari perusahaan
4. Kurang optimalnya kinerja karyawan, yang diketahui dari hasil kinerja menurun

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalahnya ialah:

1. Bagaimanakah pengaruh pengawasan pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati?
4. Bagaimanakah pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Melakukan uji dan menganalisa pengaruh pengawasan pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati
2. Melakukan uji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati
3. Melakukan uji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyaawan pada PT. Dutaraya Sejati
4. Melakukan uji dan menganalisa pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati

I.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diteliti, diharap membawa kemanfaatan bagi sejumlah pihak yaitu;

1. Bagi peneliti
Hasil yang diteliti bisa meningkatkan wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi Perusahann
Hasil penelitian ini berguna sebagai pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil yang diteliti bisa menjadi kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi.

I.6 Teori Tentang Pengawasan

I.6.1 Pengertian Pengawasan

Pendapat Fahmi (2014:138), “Secara umumnya, pengawasan ialah sebuah cara organisasi merealisasikan kinerja yang efektif dan efisien, serta menunjang terealisasinya visi misi dari sebuah perusahaan”.

Pendapat Handoko (2016:25), “Pengawasan (controlling) ialah penemuan dan implementasi metode dan alat yang menjamin bahwa apa yang direncanakan sudah terlaksana seperti yang sudah ditentukan”.

Pendapat Daulay (2017:218), “Pengawasan merupakan proses pengawatan proses semua aktivitas yang menjamin seluruh aktivitas yang tengah dijalankan berlangsung sesuai yang perencanaan awal”.

Berdasar teori bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni pengawasan ialah suatu cara untuk menjamin bahwa pekerjaan dilakukan sesai dengan rencana

I.6.2 Indikator Pengawasan

Indikator proses pengawasan menurut Sondang Siagian (2014:35) :

1. Kontrol masukan
2. Kontrol perilaku
3. Kontrol pengeluaran

I.7 Teori Disiplin Kerja

I.7.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pendapat Rivai (2011:824), “Disiplin kerja ialah alat yang dipakai manajer untuk menjalin komunikasi dengan karyawannya supaya mereka sanggup untuk merubah tingkah laku dan selaku usaha dalam menambah kesadaran dan kesanggupan individu dalam melaksanakan semua aturan perusahaannya”.

Pendapat Hasibuan (2016:193), ”Kedisiplinan ialah fungsi operatif MSDM yang paling penting dikarenakan makin baik kedisiplinan pegawainya maka makin tinggi prestasi kerja yang diraih”.

Pendapa Mangkunegara (2017:129), “Disiplin kerja ialah realisasi manajemen dalam meenegakkan pedoman organisasinya”.

Berdasar teori diatas bisa diambil simpulannya yakni, kedisiplinan kerja selaku alat komunikasi dari para pekerja kepada atasan dengan mengikuti peraturan yang berlaku, sehingga hubungan kerja antar karyawan dan hasil kerja karyawan lebih maksimal

I.7.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin pegawai berdasarkan pendapat dari Hasibuan (2016:194) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pemimpin
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Tanggung jawab
6. Ketegasaan
7. Hubungan kemanusiaan

I.8 Teori Kepuasan Kerja

I.8.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pendapat Robbins dan Judge (2013:79), “Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tak tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya”.

Pendapat Priansa (2014:291), “Kepuasan kerja ialah perasaan karyawan atas pekerjaan yang dimiliki yang berupa senang atau tidak selaku hasil interaksinya karyawannya dengan lingkungan kerja atau selaku tanggapan dari sikap mental, juga selaku hasil penilaian karyawan atas pekerjaan yang dimiliki”.

Pendapat Lawler (2015:180), “Ukuran kepuasan berdasar pada realitas yang terjadi dan diterima selaku kompensasi usaha dan tenaga kerja yang dilakukan”.

Berdasar definisi bersangkutan maka bisa diambil simpulannya yakni kepuasan kerja ialah kondisi yang mana individu pekerja merasakan bangga, senang, mendapat perlakuan yang adil, diakui dan mendapat perhatian dari pimpinan sehingga merasakan kepuasan lahir dan batinnya.

I.8.2 Indikator Kepuasan kerja

Pendapat Robbins (2015:181-182), indikator penentu pada kepuasan kerja, ialah :

1. Pekerjaan yang dari segi mental memberi tantangan
2. Situasi kerja yang mendukung
3. Gaji ataupun upah yang layak
4. keselarasan kepribadian dengan pekerjaannya
5. Teman kerja yang mendukung

I.9 Teori tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Teori Kinerja Karyawan

Pendapat Sutrisno (2011:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang ataupun tim dalam sebuah perusahaan, berdasar kewenangan dan tanggung jawabnya tiap karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasinya”.

Pendapat Bangun Wilson (2012:231), “Kinerja ialah hasil kerja yang diraih karyawan berdasar syarat pekerjaannya”.

Pendapat Mangkunegara (2013:67), “Kinerja atau prestasi kerja ialah hasil kerja dari segi mutu dan jumlah yang diraih individu karyawan dalam menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawabnya masing-masing”.

Berdasar definisi dari sejumlah ahli bersangkutan maka bisa diambil simpulannya yakni kinerja ialah tingkah lakunya individu yang menyuguhkan hasil kerja berdasar tanggung jawab yang diemban.

I.9.2 Indikator Kinerja karyawan

Berdasar Mangkunegara (2011:75), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengerjaan tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Kemandirian

I.10 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2011), “Landasan dalam melakukan evaluasi kerja maka diperlukan sebuah pengawasan untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien”.

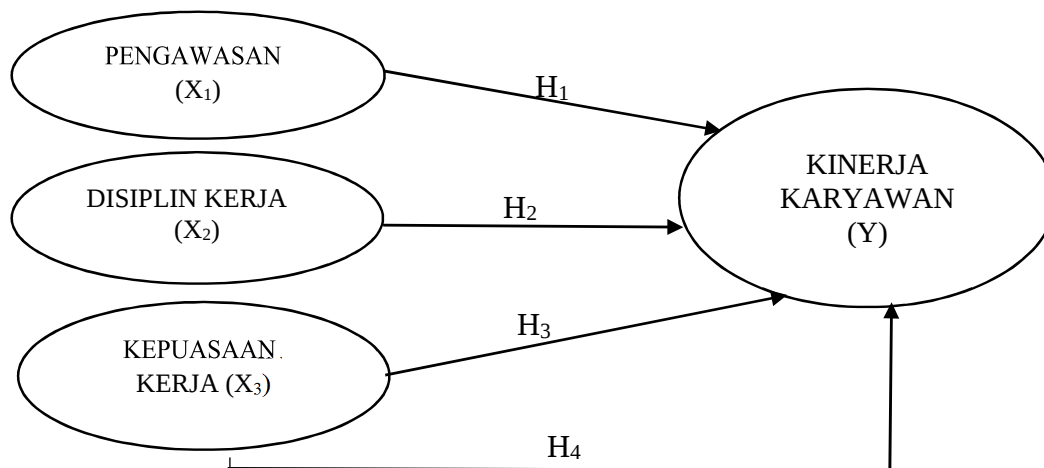
I.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat Wibowo (2016), “Dalam mengerjakan tugas yang di perintahkan harus di kerjakan dengan disiplin dan sesuai dengan perintah. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja”.

I.12 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2012) mengungkapkan “Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan individu yang tidak memiliki kepuasan mempunyai perasaan negatif terkait pekerjaan yang dimiliki”.

I.13 Teori Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara atas permasalahan yang sifatnya praduga maka hipotesis penelitiannya ialah :

H₁ : Pengawasan mempengaruhi secara individual pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati

H₂ : Disiplin Kerja mempengaruhi secara individual pada kinerja karyawan pada PT.Dutaraya Sejati

H₃ : Kepuasan Kerja mempengaruhi secara individual pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati

H₄ : Pengawasan,disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi secara serentak pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati