

BAB I PENDAHULUAN.

I.1. Latar Belakang

Perusahaan biasanya bertujuan untuk mencapai profitabilitas dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidup dalam jangka panjang. Segala upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada yaitu modal, keterampilan, teknologi dan sumber daya manusia adalah kredibel. Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Dalam mencapai SDM yang efektif disiplin bekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, untuk itulah diperlukan adanya pengawasan agar kesalahan ataupun penyimpangan kerja dapat diminimalisir. Karyawan juga perlu diberi motivasi kerja supaya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

PT. Bintang Agung Sukses bidangnya di distributor barang-barang retail. Dalam perjalanannya perusahaan mengalami berbagai permasalahan seperti kurang stabilnya penjualan produk, yang mana hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan yang ada di PT. Bintang Agung Sukses. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat data penjualan berikut ini:

Tabel 1
Data Penjualan Periode Januari s/d Juni 2020

Bulan	Target/bulan	Realisasi	Persentase
Januari	3.500.000.000	3.187.967.620	91,08%
Februari	3.500.000.000	3.297.624.450	94,22%
Maret	3.500.000.000	3.261.784.850	93,19%
April	3.500.000.000	3.167.962.250	90,51%
Mei	3.500.000.000	3.441.684.400	98,33%
Juni	3.500.000.000	2.967.481.750	84,79%
Juli	3.500.000.000	2.864.935.850	81,86%
Agustus	3.500.000.000	2.736.840.950	78,20%
September	3.500.000.000	2.695.478.630	77,01%
Oktober	3.500.000.000	2.547.985.680	72,80%
November	3.500.000.000	2.787.693.470	79,65%
Desember	3.500.000.000	3.247.958.450	92,80%

Sumber : PT. Bintang Agung Sukses, 2021

Dari data tersebut dapat dilihat penjualan paling tinggi yang tercapai adalah di bulan Mei 2020 dikarenakan bertepatan pada bulan Idul Fitri dan Februari 2020 yang bertepatan dengan bulan Imlek sehingga permintaan terhadap kebutuhan barang konsumsi yang dijual oleh perusahaan semakin meningkat.

Kedisiplinan karyawan PT. Bintang Agung Sukses terhadap peraturan-peraturan masih sangat kurang yaitu masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor dan lalai dalam tanggung jawab atas pekerjaannya yaitu tidak hadir tanpa pemberitahuan. Adapun persentase karyawan yang tidak hadir dari bulan ke bulan semakin meningkat. Pada bulan Desember total ketidakhadiran sebanyak 78 paling banyak di antara bulan sebelumnya karena kebanyakan karyawan mengambil sisa cuti tahun 2020. Salah satu tantangan yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan kedisiplinan kerja secara tepat. Pelanggaran kedisiplinan bekerja apabila tidak ditanggapi dengan serius akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak hadir akan dipotong ke masa cuti apabila jumlah hari cutinya masih ada sisa namun apabila cuti karyawan telah habis pada tahun tersebut maka setiap ketidakhadiran akan dipotong gaji dan uang makan. Karyawan yang tidak hadir karena sakit apabila melampirkan surat keterangan dari dokter tidak akan mendapat dispensasi yaitu tidak terkena potongan gaji. Karyawan yang sering tidak hadir juga jarang mendapat teguran atau surat peringatan dari pimpinan.

Selain kehadiran karyawan, masalah disiplin lainnya yaitu berupa pelanggaran disiplin yang menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja dikarenakan lemahnya sanksi yang tegas dari perusahaan sehingga karyawan sering melakukan kesalahan bekerja dan hal tersebut berdampak negatif terhadap karyawan yang lain. Peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebaiknya harus dapat diterapkan dan diikuti oleh setiap karyawan.

Pengawasan dapat menjalankan fungsi manajerial dan juga menentukan tercapainya tidaknya tujuan organisasi, hal ini juga berkaitan dengan kemampuan manajemen untuk memimpin organisasi yang terarah untuk mencapai tujuan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya kontrol terhadap pekerjaan karyawan, sehingga semakin banyak terjadi kesalahan kerja dan penyimpangan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Karyawan harus diberi motivasi secara kontinu agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan. Namun pada kenyataannya kebanyakan perusahaan mengabaikan motivasi kerja karyawannya sehingga akhirnya semangat kerja karyawanpun menurun. Kurangnya perhatian perusahaan pada pemberian motivasi kerja karyawannya misalnya Gaji pegawai baru hampir sama dengan pegawai lama yang sudah bekerja hampir 2 tahun, Pemberian bonus ditiadakan untuk sementara waktu, Selama ini belum pernah ada karyawan yang mendapat kenaikan jabatan atas prestasinya dan lainnya yang mana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawannya

Berbagai permasalahan yang telah peneliti uraikan tersebut akan dirangkum ke dalam penelitian dengan tema: “Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Agung Sukses”.

I.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di PT. Bintang Agung Sukses sebagai berikut :

1. Kedisiplinan karyawan terhadap peraturan-peraturan masih sangat kurang.
2. Rendahnya pengawasan terhadap pekerjaan karyawan sehingga kesalahan kerja dan penyimpangan kerja yang terjadi semakin meningkat.
3. Kurangnya perhatian perusahaan pada pemberian motivasi kerja karyawannya
4. Tidak stabilnya sales juga tidak tercapainya target sales yang telah ditentukan.

I.3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mulyadi (2015: 62), kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda untuk mencegah penyimpangan. Tujuan utamanya adalah untuk mensosialisasikan kedisiplinan bagi karyawan di kantor tepat waktu. Karena tugas kami selesai tepat waktu dan tugas efisien, kami berharap produksi tenaga kerja akan meningkat.

I.4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

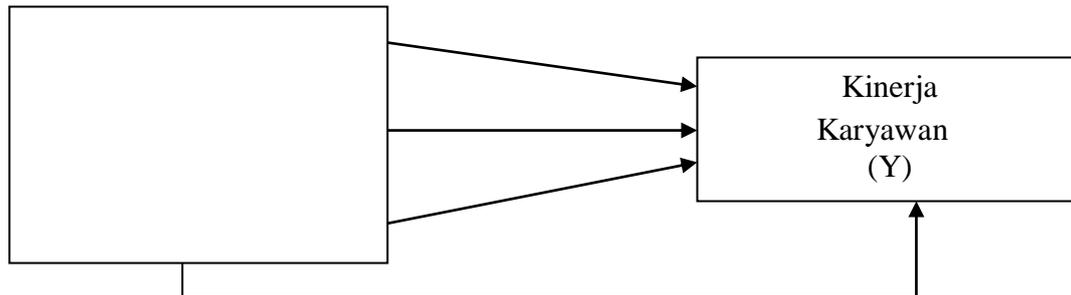
Busro (2018: 147), monitoring memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun investigasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah rencana yang telah dibuat sudah sesuai dengan langkah yang diambil, sehingga tidak ada perubahan yang dapat merugikan perusahaan.

I.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Edison, et.al (2016:181), dengan mengembangkan hierarki kebutuhan atau meningkatkan kebutuhan karyawan tingkat tinggi, memotivasi karyawan dan menciptakan suasana kerja menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

I.6. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep

I.7. Hipotesis

Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H1 : Kedisiplinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Bintang Agung Sukses, Medan.
- H2 : Pengawasan member pengaruh pada kinerja karyawan karyawan PT. Bintang Agung Sukses, Medan.
- H3 : Motivasi Kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan karyawan PT. Bintang Agung Sukses, Medan.
- H4 : Kedisiplinan, pengawasan dan motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan karyawan PT. Bintang Agung Sukses, Medan.