

BAB 1 **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan yang langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT.Growth Sumatera Industry Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peleburan dan penggilingan besi dan baja yang di-dirikan pada tahun 1969. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor mengenai disiplin kerja, insentif dan pengawasan yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Growth Sumatera Industry. faktor-faktor ini menjadi menariknya permasalahan didalam perusahaan dan penting untuk diteliti meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai disiplin kerja dalam perusahaan, masalah disiplin kerja dapat dilihat dari data ketidaksesuaian didalam perusahaan, adanya karyawan yang masih tidak dapat memanajemen waktu yang dita-ndai dengan terlambat masuk kerja karena macet ,dan ada yang izin tidak masuk kerja karena sakit atau ada urusan dengan keluarga, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Faktor kedua mengenai insentif. Masalah insentif dalam perusahaan adalah pemberian insentif yang diterima karyawan terlalu kecil dan tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja sehingga karyawan kerja bermalasan dan tidak bersemangat untuk melaku-kan pekerjaannya.

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengawasan masalah pengawasan dalam perusahaan masih kurangnya proses mengamati dalam pelaksanaan seluruh aktivitas sehingga seluruh pekerjaan yang dilaksanakan tidak terselesaikan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal itu dipengaruhi adanya karyawan yang mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Akan tetapi Kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul“ Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growths Sumatera Industri Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan belum optimal seperti jam masuk kerja tidak tepat waktu dan izin tidak masuk kerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu yang diberikan pimpinan perusahaan.
2. Insentif yang diterima karyawan terlalu kecil dan tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan sehingga karyawan kerja bermalasan dan tidak semangat dalam bekerja.
3. Pengawasan dalam perusahaan masih kurangnya proses mengamati dalam pelaksanaan seluruh aktivitas sehingga seluruh pekerjaan yang dilaksanakan tidak terselesaikan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, insentif, pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, insentif, pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, insentif, pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri Medan.
2. Bagi PT. Growth Sumatera Industri Medan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Growth Sumatera Industri Medan untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi penelitian selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

1.6 Teori Tentang Disiplin Kerja

1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Gie (2013:92) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang

tergabung dalam suatu organisasi patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpilan bahwa disiplin kerja adalah Tindakan manajemen untuk mendorong agar pegawai atau karyawan memenuhibagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar.

1.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

1.7 Teori Tentang Insentif

1.7.1 Pengertian Insentif

Menurut Sinambela (2017:238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Menurut Hamali(2016:88) Insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah penghargaan berupa finansial maupun nonfinansial kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

1.7.2 Indikator Insentif

Sinambela (2017: 245) menyebutkan bahwa pemberianin sentif yang memiliki beberapa kriteria yaitu :

1. Sederhana
2. Dapat dicapai
3. Spesifik
4. Dapat diukur

1.8 Teori tentang Pengawasan Kerja

1.8.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2016:25) pengawasan adalah penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu sistem untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran terlaksana dengan baik sesuai dengan standar dan ketentuan ditetapkan oleh perusahaan.

1.8.2 Indikator Pengawasan

Menurut Satriadi (2016:290) terdiri 4 indikator pengawasan yaitu :

1. Menetapkan standard
2. Pengukuran
3. Membandingkan
4. Tindakan

1.9 Teori Kinerja Karyawan

1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018 : 480) bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Robbins (2018 :480) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018: 527) mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut.

1. Kualitas kerja
2. Tanggungjawab
3. Kuantitas kerja
4. Kerjasama dan inisiatif

1.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1..Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tujuan Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Vanita (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia | Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung mulia | Disiplin kerja (X1) Pengawasan (X2) Kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pengawasan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia |
| 2 | Jodi Afrianto (2013) | Pengaruh insetif motivasi disiplin kerja dan jaminan social terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisa Mandiri Pratama. | Untuk Mengetahui besarnya pengaruh insetif, motivasi disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisa Mandiri Pratama | Insetif kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) | Analisis Sregresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pengawasan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Pratama |
| 3 | M.Habib Siregar (2017) | Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara | Untuk mengetahui apakah pengawasan dan motivasi dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara | Pengawasan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y) | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan motivasi baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. |

1.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:69) menyatakan disiplin kerja dapat diliat sebagai sesuatu yang besarmanfaatnya, bagi kepentingan organisasi atau bagi para karyawan manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi para karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

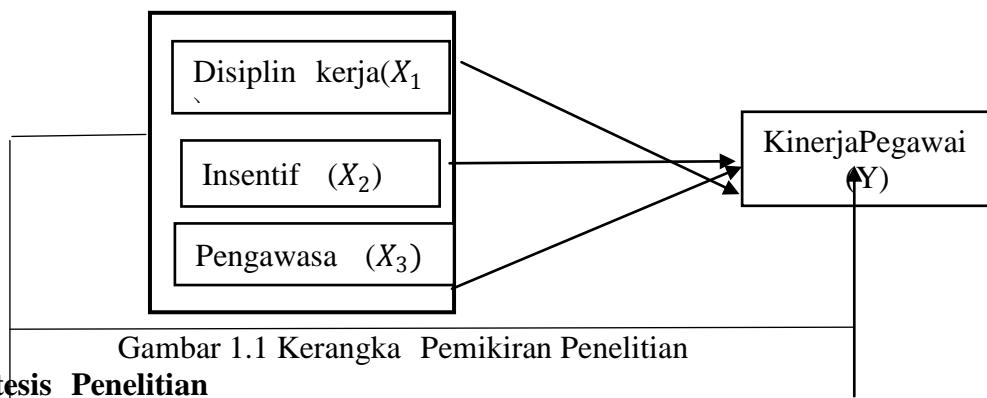
1.12 Teori Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2011:89) menyatakan insentif suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi .

1.13 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moekizat (2015 : 289) pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah direncanakan.

1.14 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

1.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta kerangka pikiran atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Growth Sumatera Industri.

H_2 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri.

H_3 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri.

H_4 : Disiplin kerja, insentif, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Sumatera Industri.