

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. PT Makmur Abadi Raya merupakan sebuah perusahaan di bidang penjualan *palm fiber*. Pada perusahaan ini terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan dari bulan Januari sampai Desember 2018. Target perusahaan adalah Rp.2.000.000.000,- sedangkan realisasi setiap bulannya tidak tercapai. Sedangkan realisasi tertinggi terjadi pada bulan juli sebesar Rp. 1.874.565.000 atau 93,73%. Sedangkan realisasi yang terendah terjadi pada bulan September sebesar Rp 1.248.638.000 atau 62,43%. Tidak tercapainya target perusahaan diakibatkan karena banyaknya karyawan yang cenderung melakukan kesalahan kerja, ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja karyawan yang rendah yang seringnya terlambat datang ke kantor dan ketidakhadiran menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Di samping itu, banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan yang berlaku dan kemudian sanksi yang belum jelas dan belum adil dikarenakan atasan yang diskriminasi dalam bersikap. Permasalahan ini mengakibatkan ketidakhadiran yang cukup tinggi selama tahun 2019 yang terjadi pada bulan Juni sebanyak 66 karyawan.

Kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tingkat karyawan yang sering mengeluh terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan serta ketidakpuasan terhadap kenaikan gaji yang rendah dan tidak merata. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan memilih keluar dari perusahaan yang terjadi pada bulan Juli sebanyak 6 karyawan.

Pengawasan kerja dalam perusahaan cenderung belum efektif terlihat dari belum seringnya pengawasan yang dilaksanakan dan kurang objektif dalam melakukan pengawasan terhadap hasil kerja yang mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja karyawan. Kesalahan kerja karyawan yang paling banyak terjadi pada bulan April sebanyak 8 kali yang dilakukan karyawan.

Dari pembahasan di atas peneliti tertarik dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Abadi Raya** ”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan serta sanksi yang dijalankan dengan baik.
2. Kepuasan kerja yang rendah terlihat dari masih banyak keluhan karyawan terkait pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan gaji yang tidak sesuai.
3. Pengawasan yang belum berjalan baik terlihat dari pengawasan yang belum objektif dan tidak dilakukan dengan konsisten.
4. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

## **I.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan.

2. Bagi Perusahaan PT Makmur Abadi Raya

Untuk memberikan informasi bagi perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai salah satu bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

### **I.6 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2013:177) Kinerja akan tercapai apabila kinerja karyawan maupun kinerja kelompok ditingkatkan dengan disiplin kerja.

Menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Menurut Kasmir (2016:193), disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **I.7 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:11), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Wibowo (2014:414), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Menurut Badriyah (2015:227), pada hakikatnya, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

## I.8 Teori Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaian dengan rancangan analisis pekerjaan.

Menurut Priansa (2016:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

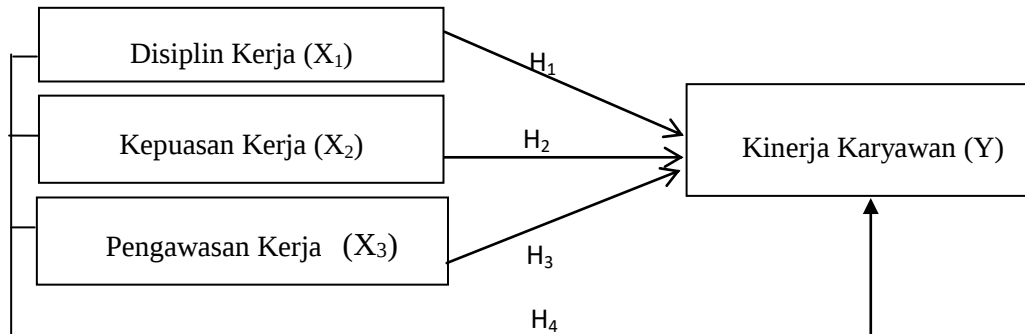
## I.9 Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti dan Tahun | Judul Peneliti                                                                                              | Variabel Peneliti                                                                                               | Hasil Peneliti                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Pramudya (2015)         | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Cabang Pekanbaru           | $X_1$ =Gaya Kepemimpinan<br>$X_2$ =Pengawasan<br>$Y$ = Kinerja                                                  | Secara simultan gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan<br>Secara parsial gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan                                                        |
| 2.  | Hartanti (2017)         | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tempuran Mas                      | $X_1$ = Disiplin<br>$X_2$ =Lingkungan Kerja<br>$Y$ =Kinerja Karyawan                                            | Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>Secara parsial disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                    |
| 3.  | Zulkanain (2016)        | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik | $X_1$ =Kepemimpinan<br>$X_2$ =Motivasi<br>$X_3$ =Disiplin Kerja<br>$Y$ =Kinerja Karyawan                        | Secara simultan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>Secara parsial bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4.  | Sanuddin (2013)         | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa                        | Variabel Independen:<br>$X_1$ =Kepuasan Kerja<br>$X_2$ =Motivasi<br>Variabel Dependen:<br>$Y$ =Kinerja Karyawan | Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan<br>Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                             |

### I.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diuraikan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**

### I.11 Hipotesis Penelitian

hipotesis penelitian yaitu:

- H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
- H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
- H<sub>3</sub>: Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.
- H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Abadi Raya.