

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional agar terbentuk keseimbangan dan kebutuhan pekerja sesuai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada organisasi atau perusahaan, Sumber daya manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, karena disini manusia memiliki peran sebagai perencana ataupun pelaksana untuk membantu mewujudkan cita-cita maupun tujuan dari perusahaan atau organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk dapat menghasilkan suatu hasil yang maksimal perlu diimbangi dengan suatu pengelolaan yang maksimal dan setiap tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dan berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Maka dari itu wajib bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap kinerja karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa dari suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dalam melaksanakan segala aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan maka dari itu sumber daya manusia perlu dioptimalkan agar segala aktivitas perusahaan dapat beroperasi secara optimal. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas

sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017), Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai karyawan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang sudah disepakati bersama dalam suatu periode tertentu. Dalam mencapai suatu standar hasil kerja maupun target yang sudah disepakati maka perusahaan harus menjamin bahwa pekerja merasa puas dengan apa yang dikerjakan sehingga mampu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan . Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan maka salah satu factor yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Menurut Menurut Sinambela dalam Yani Antariksa (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari pengertian tersebut maka disiplin kerja merupakan upaya seseorang untuk

bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mematuhi seluruh aturan-aturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Selain itu dibutuhkan juga suatu pengawasan rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Suatu kegiatan tanpa diiringi pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun serta menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan perusahaan menjadi lebih baik.

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan. Pengawasan tidak hanya memiliki arti melihat sesuatu kemudian melaporkannya sebagai kegiatan mengawasi, melainkan juga mempunyai definisi memperbaiki dan meluruskan suatu permasalahan sehingga tercapai tujuan suatu perusahaan sesuai apa yang direncanakan. Pengawasan termasuk dari fungsi

manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan (Handoko, 2017). Dari uraian tersebut maka pengawasan diperlukan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Pengawasan diharap mampu mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan kegiatan perusahaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pemberlakuan pengawasan dalam suatu perusahaan tentunya sangat dibutuhkan . Pada CV Andi Jaya dalam suatu rencana atau kegiatan tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, maka akan mengakibatkan tidak tercapainya suatu sasaran dan tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

CV Andi Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi umum Gedung, Ruko, Rumah, Pabrik, Gudang. Perusahaan ini menerima proyek bangunan dari PT Ajinomoto Indonesia yang berwilayah di Mojokerto, Kediri-Pare, Caruban, dan Karawang. Perusahaan ini juga bekerja sama dengan Petrokimia Subkon dari WIKA (Wijaya Karya). Didukung tenaga-tenaga profesional dan terlatih dalam bidangnya maka CV Andi Jaya selalu mengedepankan kualitas dan kecepatan serta pelayanan yang terbaik untuk membuat seluruh rekan kerja dari CV Andi Jaya mendapatkan nilai yang diharapkan. Oleh karena itu, bagi perusahaan seperti CV Andi Jaya, karyawan memiliki peranan penting sebagai dukungan penggerak berbagai aktivitas yang dijalankan perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Indikasi pertama perusahaan ini mengalami permasalahan pada kinerja karyawan dikarenakan karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pada dasarnya, perusahaan kontruksi ini melakukan pengerjaan proyek besar dengan target waktu yang telah direncanakan, hal inilah yang menjadi dasar dibutuhkannya kinerja karyawan yang optimal sehingga mampu mencapai keberhasilan proyek selesai berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sujana, M. Dedy (2020) menyatakan kinerja karyawan yang baik serta etos kerja yang tinggi mampu menunjang perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut, dan juga mampu membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan berdampak merugikan pada perusahaan. Berikut Data yang didapat dari CV Andi Jaya ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pencapaian Target Penyelesaian Proyek CV Andi Jaya

Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Proyek	Realisasi Proyek	Jumlah Proyek Tidak Tepat Waktu
2018	20	16	4
2019	15	12	3
2020	16	11	5

Sumber Data : CV Andi Jaya

Berdasarkan data diatas, yaitu banyaknya proyek yang penyelesaian mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan, hal ini akan

berdampak pada tidak tercapainya jumlah proyek yang tidak tepat waktu dari jumlah proyek yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikasi kedua faktor Disiplin Kerja, disiplin kerja mengalami beberapa masalah seperti kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan, hal ini dapat ditandai dengan karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir sehingga berakibat pada turunnya kinerja karyawan. Uraian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018) yang mengungkapkan bahwa perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan. Apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang besar menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2018). Terhambatnya kinerja karyawan dalam disiplin kerja mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tanpa disiplin yang baik, sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berikut data rekapitulasi absen CV Andi Jaya tahun 2018-2020 :

Tabel 1.2                      Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin  
Karyawan CV Andi Jaya  
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Ijin	Alpha	Jumlah	Presentase
2018	45	68	50	66	<b>116</b>	<b>2,57 %</b>
2019	45	75	57	75	<b>132</b>	<b>2,93 %</b>
2020	45	78	65	85	<b>150</b>	<b>3,33 %</b>

Sumber Data : CV Andi Jaya

Dari data diatas dapat terlihat bahwasannya masih banyak karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas-tugas yang sudah dibebankan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Illahi, dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Indikasi ketiga yakni kepuasan kerja, Menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diduga dikarenakan oleh adanya rasa ketidak puasan dari para karyawan yang disebabkan oleh pimpinan yang tidak memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak mematuhi aturan, dan belum adanya *reward* bagi karyawan yang mempunyai disiplin tinggi serta kinerja yang baik, hal ini mengakibatkan karyawan sering terlambat dan kurang mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Hal ini juga didukung oleh penelitian Senada (2016) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kepatuhan dari para karyawan dalam mentaati segala peraturan-peraturan di sebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh puas atau tidak puasnya seorang karyawan yang bersangkutan selama mereka bergabung dalam perusahaan tersebut.

Indikasi keempat yakni pengawasan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan mampu bekerja secara optimal maka factor

terpenting yakni pengawasan kerja. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursan (2019) menyatakan bahwa pengawasan perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yakni pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan cenderung masih kurang sehingga kinerja karyawan kurang efektif. Terlihat dari masih banyaknya penggunaan jam kerja yang belum efektif dan efisien hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan dan ditargetkan masih sering terlambat sehingga pekerjaan menjadi tertumpuk dan karyawan yang kerap kali datang terlambat sehingga mengakibatkan disiplin kerja menurun. Akibatnya semua pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan kurang berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Pada uraian diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terus menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik. Maka perusahaan memerlukan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk mempersempit jumlah absensi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari permasalahan yang ditemukan di CV Andi Jaya tersebut menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kinerja karyawan. Maka penulis menjadikan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Di CV Andi Jaya Mojokerto**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan maka dirumuskan masalah penelitian bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja sebagai yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Andi Jaya?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Andi Jaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya?
4. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya?
7. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari adanya latar belakang di atas serta adanya rumusan masalah diatas maka tujuan adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Andi Jaya
2. Untuk menganalisis apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Andi Jaya
3. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya
4. Untuk menganalisis apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya
5. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Jaya
6. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya
7. Untuk menganalisis apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan : Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan serta dalam membuat kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur :  
Untuk menambah referensi dan literature pada perpustakaan yang

dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian yang akan datang di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

b. Bagi Peneliti : Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dan menambah pengetahuan yang mendalam mengenai pengaruh peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Andi Jaya