

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah

pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain pengawasan terhadap karyawan dapat

dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Pengawasan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Masih diperlukan tingkat kedisiplinan pada diri karyawan. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) sebagaimana diterangkan oleh Simamora (1996 dalam Sulistiyani & Risidah, 2003: 236) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki

prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah pengawasan dan disiplin kerja karyawannya.

Selanjutnya akan nampak betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap karyawan, agar dapat mewujudkan karyawan di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itu, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek pengawasan dan disiplin kerja diharapkan akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut.

PT. Menara Kartika Buana Karanganyar merupakan suatu perusahaan yang berkembang dan bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan buku. Letak PT. Menara Kartika Buana Karanganyar yang strategis, kualitas produksi yang baik serta ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik merupakan asset utama perusahaan yang perlu dikembangkan.

Atas dasar pemikiran itu, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MENARA KARTIKA BUANA DI KARANGANYAR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar?
2. Manakah diantara pengawasan dan disiplin kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar;
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: pengertian manajemen sumber daya manusia, kompensasi, motivasi, dan prestasi kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Disini dikemukakan secara singkat kerangka pemikiran, hipotesis, sumber data, dan jenis data, serta analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang diperlukan, analisa data, pembahasan, serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN