BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting perusahan, peranan SDM bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumberdaya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut.

Peran SDM sebagai penggerak jalannya suatu industri menjadi penentu apakah suatu industri dapat berkembang dan bertahan di tengah maraknya persaingan dalam dunia industri. Hal inilah menjadi titik tolak beberapa perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dengan membentuk satu manajemen sumber daya manusia yang efektif. Melalui manajemen yang efektif, kebutuhan karyawan dapat segera terpenuhi sejalan dengan daya tahan perusahaan, perluasan dan peningkatan profitabilitas, keamanan kerja yang dijamin oleh perusahaan, dan lebih banyak peluang kerja serta upah karir yang lebih tinggi. Dengan demikian sumber daya manusia terpacu untuk mengembangkan dirinya untuk mencapai karir yang diinginkan.

Disiplin menjadi alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mengatur karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku agar sejalan dengan

tujuan perusahaan. Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana serta prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Handoko (2005: 198), disiplin kerja harus bersifat memperingatkan karena disiplin yang sifatnya diskriminatif dan menghukum cenderung memberikan efek psikologi yang negatif pada karyawan dan mengakibatkan hilangnya potensi yang di miliki oleh karyawan karena adanya penekanan secara psikologi. Disiplin kerja pada suatu perusahaan tergantung dari besar kecilnya peran dari manajer dalam mengorganisasikan karyawan dan bagaimana dia menginformasikan tentang peraturan-peratuiran yang telah diputuskan sesegera mungkin itu kepada karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pengawasan yang dapat dikerjakan oleh manajer. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2003: 6) pengawasan adalah “mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat”. Selain itu pengawasan kerja sebagai salah satu dari fungsi manajemen merupakan langkah yang dijalankan setelah kegiatan perusahaan berjalan.

Agar karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif,

sehingga tidak akan ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaanya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja dan akan mengakibatkan diberikan sanksi atau hukuman.

Hasil pengamatan di PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta menunjukkan bahwa masih saja ada karyawan yang datangnya terlambat. Pengamatan dilakukan waktu pagi hari, yaitu ketika jam kerja dimulai. Jam kerja di perusahaan pukul 8 pagi, namun masih saja ada karyawan yang datangnya lebih dari pukul 8, bahkan ada yang datang pukul 9. Demikian pula ketika pengamatan dilakukan pada waktu sore hari, yaitu pada jam kerja menjelang berakhir, ada juga karyawan yang keluar dari perusahaan sebelum jam kerja berakhir. Dari keadaan tersebut, menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dari karyawan.

Ketidakdisiplinan sebagaimana tersebut di atas dapat menjadikan tidak terselesaikannya suatu tugas, tidak ditepatinya waktu, anggaran produksi yang tidak tepat dan kegiatan lainnya yang menyimpang dari rencana. Karena itu diperlukan suatu tindakan yang berusaha memperoleh jaminan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan tersebut dinamakan sebagai kegiatan pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan memantau terhadap suatu kegiatan. Pemantauan dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana atau tidak. Dengan adanya pengawasan, maka kegiatan yang dilakukan dapat menjamin tercapainya

tujuan yang telah ditentukan. Melalui pengawasan, maka karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Artinya karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara disiplin.

Ketidakdisiplinan sebagai bagian dari kehidupan organisasi karena adanya pengaruh dari kondisi atau situasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wursanto (2005: 56) yang menyatakan bahwa "salah satu unsur lingkungan yaitu kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehikdupan organisasi karena kondisi atau situasi tersebut selalu berubah". Jadi, ketidakdisiplinan dapat muncul karena faktor lingkungan seperti sistem pengawasan dan adanya peluang pengembangan karir bagi karyawan.

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir adalah sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir karyawan.

Fakta di lapangan menunjukkan banyak perusahaan kehilangan SDM terbaiknya karena ketidakjelasan arah dan proses pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan salah satu kebutuhan yang dimiliki oleh individu adalah mengaktualisasikan diri. Ketika seorang karyawan merasa bahwa dirinya tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir yang dimilikinya saat ini, karyawan tersebut akan mencari tempat yang menawarkan arah dan jenjang karir yang lebih jelas sebagai jalan memenuhi kebutuhannya.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang dapat menjamin tercapainya suatu tujuan seperti yang telah direncanakan sebelum dimulainya suatu kegiatan. Untuk menjalankan tugas pengawasan kerja ini seseorang harus mengetahui arti dan tujuan dari pengawasan kerja itu sendiri, sehingga dapat melaksanakan pengawasan kerja dengan baik. Diharapkan dengan adanya pengawasan kerja, karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Pengawasan Kerja dan Peluang Pengembangan Karir Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta".

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?

2. Apakah kesempatan berkarir berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?
3. Apakah pengawasan kerja dan kesempatan berkarir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta.
2. Pengaruh kesempatan berkarir terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta.
3. Pengaruh pengawasan kerja dan kesempatan berkarir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
   a. Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan kedisiplinan kerja melalui pengawasan kerja dan pengembangan karir.

b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengetahuan atau referensi bagi yang ingin mendalami penelitian masalah ini.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembahasan skripsi ini diperinci dalam garis-garis besar meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan teori yang meliputi pengertian sumber daya manusia, pengertian pengawasan kerja, kesempatan karir, kedisiplinan kerja, tinjauan penelitian sebelumnya, dan hipotesis

Bab III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini diuraikan jenis metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Dalam bab ini diuraikan gambaran umum perusahaan, deskripsi data, dan analisis data serta pembahasan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran.