

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentuan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurangnya baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Harus di akui, manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah perusahaan tak lain adalah karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan, atau instansi pemerintah khususnya kinerja karyawan yang biasa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan, baik atau buruknya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri secara menyeluruh.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja karyawan akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi dan prestasi karyawan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin dan pengawasan yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat tercapai apabila didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan konsekuensinya karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal diperoleh dari aturan disiplin yang ditetapkan, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dan dibawah arahan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Briscoe dan Claus (2008). “Manajemen kinerja sebagai suatu sistem melalui mana organisasi menetapkan tujuan kerja, mempertimbangkan standar kinerja, memberikan dan mengevaluasi kerja, menyediakan umpan balik kinerja, mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dan membagikan penghargaan.”

Pengertian kinerja diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan tersebut. Tanpa adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Siagian (1986:88) mengatakan bahwa :” Pengawasan adalah kegiatan pemimpin atau manajer yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki”. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa untuk mengetahui pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan diperlukan pengawasan yang

tepat, karena melalui pengawasan diharapkan para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah tertuang dalam perencanaan kerja sebelumnya. Agar pengawasan dapat terealisasi dengan baik tentunya harus didukung pemeriksaan, mengadakan penilaian terhadap hasil pelaksanaan, pemeriksaan harus dilakukan secara periodik atau secara khusus (Veithzal, 2011).

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan perusahaan yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Eka Dura Indonesia salah satu anak perusahaan perkebunan dari grup PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bertempat di Kec. Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Riau.

Sebagaimana dijelaskan dalam company Key Sukses Factor (CKSF) dan Policy/Activity Management tahunan PT. Sawit Asahan Indah maka perusahaan ini bertujuan untuk menjadi Roll Mode atau percontohan bagi perkebunan swasta yang lainnya, dengan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun SOP pengawasan dari Driver Teknik PT Eka Dura Indonesia

:

1. Wajib mengisi absen yang telah disediakan ketika dilokasi kerja yang telah ditentukan.
2. Mengisi form lembur/ overtime dan ditanda tangan oleh user dilokasi.
3. Wajib datang tepat waktu ke lokasi yang dituju
4. Melaporkan / koordinasi mengenai kendaraan
5. Menjaga kerapihan diri dan attitude
6. Menjaga kebersihan kendaraan operasional
7. Merawat kendaraan/ mobil operasional
8. Menguasai mobil / kendaraan manual

Adapun bagian-bagian jabatan yang terdapat pada organisasi PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu saat ini adalah terdapat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Jabatan Tahun 2018

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Kepala Teknik	1
2.	Kabag Operasional	2
3.	Kabag Support	2
4.	Mandor 1 Operasional	1
5.	Mekanik 1	2
6.	Mandor 1 Transport	1
7.	Mandor Transport	14
8.	Mandor Operasional	3
9.	Krani Operasional	1
10.	Krani Workshop Teknik	2
11.	Mekanik 2	21
12.	Operator Alat Berat	28
13.	Helper Mekanik	18
14.	Pekerja Infrans	28
15.	Driver Teknik	51
16.	Tenaga Bongkar Muat	30
17.	Helper Alat Berat	14
Jumlah		219

Sumber : PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan keseluruhan karyawan pada PT Eka Dura Indonesia sebanyak 219 orang dan pada bagian driver teknik sebanyak 51 orang. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada karyawan bagian driver teknik PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu, yang mana tugas dari karyawan tersebut yaitu supir yang mengangkut sawit.

Berdasarkan dari survey awal, PT Eka Dura Indonesia di kabupaten Rokan Hulu peneliti menemukan kurangnya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap karyawan yang menyebabkan kinerja para karyawan berjalan apa adanya, kurangnya pengarahan dan pengawasan pada saat bekerja, dan peneliti melihat kurangnya minat karyawan atas tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari permasalahan yang disebutkan, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang ada di PT Eka Dura Indonesia dengan harapan dapat memperoleh solusi yang nantinya dapat di terapkan di Perusahaan tersebut.

Dari latar belakang permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka perumusan masalah penelitian yaitu : “Apakah Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak perusahaan dimana hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan masalah.

2. Bagi Peneliti

Untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti, dimana dengan adanya penelitian ini peneliti dapat mengetahui segala macam permasalahan yang di jumpai dilapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi maupun referensi bagi para peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama khususnya masalah disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari perusahaan yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan dan penjelasan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.