

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Pentingnya disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dan mematuhi semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang tinggi, pimpinan perlu melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Pengawasan menjadi suatu unsure yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operational. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti, mengevaluasi, dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan.

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 organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan ini perlu untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinew akan mampu meningkatkan disiplin kerja yang tinggi bagi karyawan dan menciptakan suatu semangat kerjasama kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk lebih baik. Pengawasan dilakukan oleh seorang pemimpin atau pengawas yang akan langsung menegur dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain, peraturan jam masuk, pulang kerja, jam istirahat, peraturan tentang berpakaian dan bertingkah laku dan peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya. Dengan demikian perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan.

Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan kerjanya. Suatu pengawasan yang baik harus bersifat membidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan adanya penyelewengan. Pengawasan dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan ditujukan agar rencana perusahaan dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya.

Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Daya Cobelco CMI Cabang Pekanbaru di Jalan Arifin Achmad Pekanbaru. PT.Daya Kobelco CMI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi mesin konstruksi yaitu penyediaan jasa alat berat untuk industry pertambangan, perkebunan, kehutanan, infrastruktur, konstruksi, dan migas di Indonesia. Perusahaan ini juga terlibat dalam menjual peralatan konstruksi yang digunakan. Perusahaan ini juga mengoperasikan jaringan 17 kantor cabang dan tiga stasiun layanan di seluruh Indonesia.

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru

No.	Jabatan/Klasifikasi	Jumlah
1	Branch Manager	1 Orang
2	Mekanik	36 Orang
3	Credit Staff	1 Orang
4	Part Sales Administration	2 Orang
5	Warehouse Administration	3 Orang
6	Service Administration	3 Orang
7	AR Management Officer	1 Orang
8	Sales Engineer	3 Orang
9	Service Supervisor	1 Orang
10	Apprentice 24	4 Orang
11	Messenger	1 Orang
12	Part Sales Engineer	2 Orang
13	App	1 Orang
14	Inventory Coordinator	1 Orang
15	Finance & Accounting Staff	1 Orang
16	Tool Keeper	1 Orang
	Total	62 Orang

Sumber : PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru

Struktur organisasi pada kantor ini adalah tipe organisasi fungsional. Dalam tipe ini ada pimpinan yang mempunyai bawahan yang jelas, setiap atasan berwenang memberi komando atau perintah kepada setiap bawahan sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut. Keuntungan tipe ini adalah adanya koordinasi yang baik dan memudahkan dalam pengawasan kegiatan atau aktifitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan PT.Daya Kobelco CMI Kantor Cabang Pekanbaru yaitu dengan membuat peraturan menyangkut jam masuk, istirahat dan jam pulang karyawan serta sanksi yang akan diberikan jika melanggar peraturan tersebut. Kemudian pimpinan juga melakukan pengawasan langsung

kepada karyawan yang sedang mengerjakan tugas dengan mengoreksi tugas karyawan tersebut secara langsung.

Perilaku etis yang dituntut PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru antara lain meliputi :

- a. Ketaatan karyawan menaati peraturan kantor
- b. Ketepatan waktu karyawan dalam memenuhi jam kerja
- c. Tingkat keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Tingkat keahlian yang dimiliki karyawan
- e. Kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Pada penelitian ini, saya meneliti pada satu departemen yaitu bagian mekanik. Bentuk pekerjaan karyawan bagian mekanik ini yaitu memperbaiki unit atau excavator secara cepat dan tepat, mengurus segala service unit alat-alat berat yang ada di PT.Daya Kobelco tersebut. Kemudian karyawan bagian mekanik juga mengurus tentang mesin-mesin alat konstruksi tersebut.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan bagian mekanik ini yaitu pimpinan memantau dan mengawasi melewati laporan-laporan, karena karyawan bagian mekanik sering bertugas diluar kantor atau diluar kota. Jika karyawan mekanik sudah selesai bertugas diluar kantor dan kembali ke kantor maka para karyawan wajib memberi reporting atau laporan kepada atasan. Jika ada masalah atau komplain dari pelanggan maka atasan akan meminta melakukan meeting.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Bagian Mekanik PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru
Tahun 2011-2015

No.	Tahun	Jumlah				
		Absen (Tanpa Keterangan)	Sakit	Izin	Karyawan Cepat Pulang	Karyawan Telat Masuk
1	2011	6	4	2	6	3
2	2012	1	4	5	1	1
3	2013	5	3	4	4	5
4	2014	4	5	3	3	2
5	2015	2	2	2	2	6

Sumber : PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru

Adapun laporan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai kedisiplinan karyawan bagian mekanik pada PT.Daya Kobelco CMI selama 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2011 sampai tahun 2015 cenderung menurun yang telah di resum oleh pihak PT.Daya Kobelco CMI cabang pekanbaru dapat dilihat pada tabel di atas.

Dari tahun 2011 hingga 2015, ketidakhadiran tanpa keterangan (absen) tertinggi terdata pada tahun 2011 yaitu sebanyak 6 orang. Sedangkan ketidakhadiran karena sakit tertinggi terdata terjadi pada tahun 2014 yaitu sebanyak 5 orang. sedangkan karyawan yang izin tertinggi terdata pada tahun 2012 sebanyak 5 orang. sedangkan karyawan yang cepat pulang sebelum habis jam kerjanya tertinggi terdata pada tahun 2011 sebanyak 6 orang dengan alasan yang kurang jelas. kemudian ada juga karyawan yang telat masuk tertinggi terdata pada tahun 2015 sebanyak 6 orang dengan berbagai alasan yang kurang jelas.

Dari hasil penelitian penulis pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT tersebut belum berjalan secara optimal dan belum memberikan dampak yang maksimal. Kurang optimalnya sikap disiplin para karyawan disebabkan karena kurangnya penerapan syarat-syarat pengawasan yang efektif oleh atasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan di kantor tersebut.

Berdasarkan pra survei tentang variabel penelitian dapat diidentifikasi fenomena atau gejala sebagai berikut:

- 1). Kurangnya penerapan syarat-syarat pengawasan yang efektif oleh atasan pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru.
- 2). Atasan kurang memahami pentingnya pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru.
- 3). Kejenuhan dan kebosanan karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya sehari- hari.

Dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT.DAYA KOBELCO CMI CABANG PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas , maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian mekanik pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru?”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan bagian mekanik pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian mekanik pada PT.Daya Kobelco CMI Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan informasi yang lebih luas tentang pengawasan kerja dan disiplin kerja.
- b. Bagi Peneliti
Sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam mendapatkan suatu gambaran utuh secara menyeluruh dan jelas mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori tentang pengertian pengawasan kerja dan disiplin kerja serta teori relevan lain yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang lokasi objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian terhadap data yang dikumpulkan dan analisis dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi simpulan dari hasil analisis data dan pembahasan. Selanjutnya saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.