

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang juga disebut *digital economic* ini setiap perusahaan dihadapkan pada kompetensi bisnis yang sangat ketat, baik itu kompetensi dalam hal kualitas, kuantitas, maupun harga. Bisnis harus mampu bersaing dan bertahan. Hanya pelaku usaha yang memiliki daya saing yang tinggi, yang akan mampu memenangkan setiap peluang atau kesempatan bisnis yang ada, begitupun sebaliknya, bagi yang lemah akan tersingkirkan. Oleh karena itu, tantangan berat yang akan dihadapi oleh sebuah perusahaan adalah mengantisipasi persaingan dan perubahan lingkungan yang cepat dan dinamis.

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang ada didalam badan usaha merupakan unsur utama yang mampu mengkombinasikan dan mengorganisasikan sumber-sumber daya lainnya untuk tujuan memproduksi atau menghasilkan barang atau jasa untuk dijual. Karyawan bukan hanya faktor produksi semata, akan tetapi karyawan merupakan modal (*human capital*) yang harus dikoordinasikan dengan baik agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Pada beberapa perusahaan banyak ditemukan permasalahan dengan penyebab yang beraneka ragam, karena setiap karyawan memiliki sifat, latar belakang serta kebiasaan yang berbeda-beda. Dalam upaya mengatasi

permasalahan tersebut diperlukan tindakan disiplin untuk melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, karena masih ada karyawan yang kurang disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan kewajiban anggota dapat dilaksanakan dengan baik dan timbulnya pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah. Kedisiplinan ini sangat penting maka hal ini harus dibiasakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Akan tetapi menerapkan disiplin kerja pada anggota organisasi tentu saja tidak mudah, oleh karena itu disinilah pentingnya fungsi pengawasan dari pimpinan.

PT Exotica ada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dan pertamanan namun sekarang sedang mengembangkan usaha dalam bentuk jasa wahana hiburan yang terletak di Taman Topi kota bogor dengan luas 18 hektar dan mampu menampung sekitar 2000 pengunjung.

Berdasarkan survei yang dilakukan di PT. Exotica menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang masih dihadapi di PT Exotica yaitu adanya karyawan yang suka menunda pekerjaannya, kurang disiplin terhadap prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maksudnya masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, contohnya terdapat karyawan yang merokok ditempat area kerja padahal hal tersebut tercantum didalam pelaturan kerja.

Kemudian adapun pelanggaran lainnya yang dilakukan karyawan adalah memanipulasi koin yang digunakan pengunjung untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Hal ini sering terjadi sekali karena pelanggaran seperti ini sangat sulit diawasi terlebih lagi jika ada kerja sama antara karyawan operasional dan karyawan yang menangani kasir untuk saling melakukan pelanggaran tersebut.

Dan juga masih terdapat karyawan yang kurang disiplin ketika masuk kerja seperti karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan peraturan penetapan jam kerja yang dimulai dari pukul 07.30 s/d 15.00 belum dipatuhi oleh semua karyawan. Tindakan ini juga sudah mencerminkan ketidak disiplinian pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja perlu ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila sikap disiplin kerja karyawan sudah tertanam dalam diri karyawan, maka apapun bentuk pekerjaannya, bagaimana berat dan sulitnya suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik.

Akan tetapi untuk membentuk karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi diperlukan adanya faktor-faktor pendukung yang mampu menunjang keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain: iklim organisasi, sanksi yang sesuai, motivasi dan pengawasan pimpinan.

Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam

jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya, iklim organisasi dapat dengan mudah dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Jika penerapan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara positif, maka pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Misalnya hubungan atasan dan bawahan yang konflik. Iklim organisasi seperti ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Misalnya, karyawan dapat berperilaku dari sangat disiplin sampai tidak disiplin seperti keterlambatan karyawan, kehadiran karyawan, mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan perilaku lainnya yang menghambat tujuan organisasi.

Hal ini serupa yang terjadi di PT Exotica, berdasarkan wawancara masih adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Salah satu faktornya adalah masih adanya praktik nepotisme yang terjadi di perusahaan. Sehingga karyawan yang telah direkrut oleh salah satu atasan akan lebih diperhatikan dari pada karyawan lain, inilah yang menimbulkan sifat iri pada karyawan lainnya serta dapat memicu konflik.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi diperlukan adanya suatu peraturan, baik secara lisan maupun tertulis, pelanggaran atas aturan yang ditetapkan adalah berupa sanksi, dan sanksi yang diberikan harus disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tugas yang merupakan kewajiban bagi setiap karyawan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

Sanksi merupakan alat yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, tetapi faktanya masih ada beberapa karyawan yang tetap melanggar aturan, Contohnya adalah masih banyak karyawan PT exotica terutama bagian mekanik dan maintance yang merokok di area wahana permainan padahal hal tersebut sudah tercantum didalam pelaturan tentang adanya larangan merokok di area wahana permainan, karena sebelumnya tidak ada pemberian sanksi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih berdisiplin, sehingga disiplin kerja karyawan menjadi rendah.

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kinerja pada karyawan di suatu perusahaan. Sangatlah penting bagi setiap idividu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun motivasi disini bukanlah suatu masalah yang mudah, baik untuk memahami maupun menerapkannya. Tidak sedikit dari karyawan yang merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaanya sehingga karyawan merasa malas untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi perlu diberikan kepada karyawan yang terlihat malas bekerja agar karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan perkerjaan dengan baik. Hal inilah yang menjadi masalah serius dalam perusahaan, peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya sangat dibutuhkan. Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika peranan seorang pemimpin mampu mengkoordinir dan mengatur pekerjaan karyawannya dengan baik dan cara-cara yang bijaksana.

Motivasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau bahkan melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan

Pada dasarnya apapun yang akan dilakukan oleh seseorang apabila disertai oleh motivasi, maka hasilnya pun akan optimal. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat mencapai tingkat disiplin kerja yang maksimal, maka harus disertai juga oleh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam individu tersebut maupun motivasi yang berasal dari lingkungan. Tentunya jika tingkat motivasi dari masing-masing karyawan rendah, akan menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini akan menjadi sebuah kerugian bagi perusahaan apabila tingkat disiplin kerja rendah maka akan berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan. Untuk menjamin apakah hasil pekerjaan telah sesuai dengan yang direncanakan maka perusahaan perlu melakukan tindakan pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Exotica, peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya motivasi pada karyawan dapat terlihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Misalnya, ada karyawan yang menganggap bahwa ketika ia telah menyelesaikan

pekerjaannya maka kewajibannya telah selesai, sehingga karyawan tersebut hanya menunggu jam pulang kerja tanpa mengisi waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan lainnya. Ada pula karyawan yang jika mengerjakan pekerjaannya, ia selalu mengandalkan bantuan dari rekan kerjanya karena ia merasa malas jika mengerjakannya sendirian. Selain itu ada juga karyawan yang hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya untuk mendapatkan gaji saja, tidak berorientasi pada hasil pekerjaannya atau pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan tidak mencapai target perusahaan.

Pengawasan menjadi peran penting dalam mempengaruhi hasil dari tujuan yang ingin dituju dari sebuah organisasi, dengan pengawasan seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengoreksi dan menjamin tujuan dari organisasi. oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana, sehingga pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana.

Namun dalam hal ini PT Exotica mempunyai kantor serta wilayah wahana hiburan yang luas yaitu 1,8 hektar belum bisa menerapkan pengawasan yang baik kepada karyawannya, contohnya masih terdapat area tempat kerja

yang belum terpantau cctv. Terkadang karyawan dapat memanfaatkan hal tersebut untuk melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti merokok di area tempat kerja karena tidak adanya kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja, sehingga pelaksanaan pekerjaan serta peraturan yang berlaku di tempat kerja terkadang tidak dilaksanakan sesuai dengan perintah dan rencana. Hal ini semua tergantung kepada bagaimana pemimpin dalam melakukan pengawasan.

Dari beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pada karyawan di PT Exotica.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang kurang kondusif
2. Kurangnya sanksi yang sesuai terhadap karyawan
3. Motivasi yang rendah
4. Kurangnya pengawasan

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis dalam melaksanakan penelitian dan membahas keseluruhan aspek yang turut mempengaruhi pokok bahasan ini sekaligus membantu memusatkan pada pokok permasalahan, maka penulis membatasinya hanya pada “Hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja

pada karyawan”. Pada penelitian ini variabel pengawasan dibatasi pada efektifitas pengawasan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara efektifitas pengawasan dengan disiplin kerja pada karyawan di PT Exotica ? “ .

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti, sebagai bahan tambahan wawasan berpikir dan menambah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan dunia kerja.
2. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya yang berguna untuk lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.
3. Universitas Negeri Jakarta khususnya program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, untuk menambah literatur pada ruang baca dan perpustakaan Fakultas Ekonomi.
4. Masyarakat, sebagai bahan masukan informasi mengenai hubungan antara efektifitas pengawasan dengan disiplin kerja karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.