

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, data dan informasi yang tepat, cepat, dan akurat yang didukung dengan manajemen yang baik sangat diperlukan oleh para pengambil keputusan dunia bisnis. Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal". Sedangkan menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Hal yang ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Kedisiplinan karyawan meningkat dengan adanya ketegasan dari seorang pemimpin perusahaan dalam kepemimpinannya.

Kepemimpinan dari atasan memegang peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Pemimpin merupakan contoh dan teladan dalam setiap sikap dan keputusan yang diambil olehnya dalam hal pekerjaan. Sudah seharusnya para pemimpin yang baik dan sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawannya. Dalam kenyataan kepemimpinan atasan di suatu perusahaan belum maksimal seperti kurangnya pengawasan terhadap karyawan, kurangnya komunikasi, dan adanya unsur diskriminasi atau membedakan karyawan dengan cara dan alasan tertentu. Apabila kepemimpinan dari atasan belum baik maka akan berdampak terhadap sikap dan disiplin karyawan di perusahaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan serta aktivitas perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah

kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya dan kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa disiplin kerja karyawannya.

Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3), kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Katz dan Kahn dalam Cipi Priatna (2015:30), kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelolah perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya.

Pelaksanaan pengawasan yang efektif juga merupakan salah satu refleksi dari efektifitas manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila setiap pemimpin yang menduduki jabatan manajerial, selalu menginginkan agar baginya tersedia suatu sistem informasi yang handal

agar pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya benar-benar terlaksana sesuai dengan hal yang telah ditetapkan dalam rencana.

Pengawasan menurut Fahmi yang dikutip oleh Erlis Milta Rin Sondole dkk (2015), bahwa pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dari pra survey yang telah dilakukan, akhir – akhir ini karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo banyak melakukan penyimpangan kerja. Mulai dari terlambat masuk dan kurang mematuhi peraturan yang ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran dalam pekerjaan. Karena kepemimpinan yang dilakukan pimpinan saat ini belum sesuai dengan kondisi di perusahaan saat ini dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, sehingga berakibat pada menurunnya kedisiplinan kerja maupun kualitas kinerja karyawan.

Melalui pra survey yang dilakukan dan wawancara singkat dengan bapak Edo selaku Manager HRD PT. Aggiomultimex Sidoarjo dapat ditarik kesimpulan bahwa saat ini perusahaan menjalankan kegiatan usaha berdasarkan kinerja hanya melihat pada target bisnis dan target operasional tanpa melihat unsur yang dapat meningkatkan kinerja itu sendiri yaitu antara lain kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Maka dengan adanya penelitian ini diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan

dalam mengambil suatu keputusan sehingga kinerja perusahaan dapat terus meningkat dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti ingin memahami lebih dalam lagi tentang pengaruh kepemimpinan dan pengawasan pada disiplin kerja serta dampak yang ditimbulkan pada kinerja karyawan. Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk memberi judul skripsi **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. AGGIOMULTIMEX SIDOARJO”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
5. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?
7. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggiomultimex.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian. Adapun manfaat dalam penelitian ini:

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Dharma Bakti kepada

perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

## 3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Aggiomultimex Sidoarjo untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.