

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satunya elemen terkrusial daripada setiap bisnis ialah sumber daya manusianya, yang juga krusial untuk pertumbuhan dan pencapaian tujuan organisasi mana pun. Manusia ialah sumber daya yang dinamis dan yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan ataupun instansi untuk menjalankan suatu cara perakitan perkakas ataupun jasa maka perihal ini sangat menyimbolkan bahwa cara pengolahan sumber daya manusia pada perusahaan ataupun instansi sangat begitu krusial agar semua karyawan mampu melakukan disiplin kerja secara efektif kepada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengelolah koneksi serta fungsi tenaga kerja biar berhasil serta efisien ketika mencapai intensi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). MSDM berusaha meletakkan orang yang benar di tempat yang tepat ketika perusahaan membutuhkan mereka, menurut Lijan Poltak Sinambela (2018: 8)

Kurangnya pengawasan yang efisien ialah salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja dari pihak pimpinan kepada karyawan dan tujuan yang kurang sejalan dari seorang karyawan kepada perusahaan ataupun kurangnya komunikasi budaya kerja dari pimpinan ketika membagikan suatu kompensasi yang menurut karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Mengingat budaya organisasi dan kompensasi ialah sistem yang berperan sangat krusial terhadap disiplin kerja karyawannya. Maka dari itu untuk mencapai keinginan bersama kita perlu adanya suatu hubungan pengawasan

dan budaya organisasi dengan perusahaan yang optimal baik dari kepala pimpinan terhadap karyawan yang kerjanya masih belum begitu sempurna. Namun dalam berjalannya perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Surabaya ini sering menghadapi beberapa kendala dan salah satunya ialah ketidakpuasan pimpinan kepada karyawan dalam melakukan hal kedisiplinan kerja dan budaya organisasi yang di bentuknya.

Tapi perusahaan ini ialah perusahaan besar dijalankan bersama (beberapa orang) ataupun perorangan yang menggunakan modal besar dengan maksud tujuan untuk mencapai pengelolaan perusahaan itu sendiri namun perusahaan dan instansi juga perlu dibantu seorang karyawan yang berpengalaman ataupun *fresh graduate*.

Maka dari itu perusahaan harus saling bekerja sama untuk mencapai visi misi perusahaan yang sudah ditetapkan oleh kepala pimpinan sejak berdirinya perusahaan dan membentuk budaya organisasi yang menarik anggotanya untuk pencapaian tujuan sikap disiplin kerja kepada perusahaan, tetapi itu bukan hal mudah. Sebab, menurut penelitian manusia mempunyai ciri kepribadian yang sangat berbeda dalam hal pemenuhan keinginan di semua tingkatan ketika adanya perbedaan penbisa dan harapan budaya organisasi antar sesama karyawan lainnya yang mengenai budaya untuk diinginkan dan diharapkan agar sesuai eskpetasi.

Dalam hal seperti ini sangat sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang bisa menjadikan sikap disiplin kerja karyawan kepada perusahaan bisa menurun, yang seperti itu akan menimbulkan penyelewengan hak dan kewajiban pada akhirnya bisa menjadikan tujuan budaya organisasi tidak lagi terpenuhi dengan optimal.

Oleh karena itu, pernyataan ini bisa membantu organisasi berubah sehingga mereka bisa berkembang dan menyesuaikan diri dengan pertumbuhan kembali di lingkungan sekitar yang mengakibatkan karyawan ataupun anggota seringkali kehilangan jati diri yang sebenarnya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Maka keunggulan dalam persaingan suatu perusahaan sangat begitu bergantung kepada budaya organisasi yang optimal dalam membentuk disiplin kinerja. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan bisa dicapai dengan sempurna ketika kerja budaya organisasi karyawan melakukan peningkatan dan kemajuan maka karyawan akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan, untuk menggapai disiplin kerja yang di rencanakan sebelumnya.

Pada suatu organisasi perlu mengkaji beberapa faktor-faktor yang mana bisa mempengaruhi yakni aktivitas-aktivitas karyawan agar perusahaan mampu mengetahui seluk beluk gejala yang merugikan di dalam perusahaan tersebut, karena pengawasan staff belum tentu bisa memantau secara optimal, karyawan harus bisa memaksimalkan budaya organisasi dengan perusahaan tersebut, budaya organisasi dan pengawasan ialah faktor yang krusial dalam aktivitas perusahaan untuk melakukan peningkatan disiplin kerja karyawan kepada perusahaan itu sendiri. Pengawasan Menurut Dauly (2017:218) menjelaskan bahwa pengawasan ialah cara metodelis menetapkan standar implementasi dengan intensi perencanaan, merancang sistem data umpan balik, membandingkan tindakan aktual dengan standar yang sudah ditetapkan pula mengidentifikasi serta menimbang perbedaan.

Faktor yang sangat pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ialah pelaksanaan budaya organisasi. Mengingat budaya organisasi sangat

berperan untuk mencapai tujuan kedisiplinan kerja karyawan. Menurut penglihatan Victor Tan (Wibowo, 2007: 379) Budaya organisasi meliputi keyakinan, sikap, nilai dasar, dan pola perilaku. Disiplin kerja tergantung pada pandangan, sikap, dan perilaku bersama.

Ada beberapa perubahan di sekitar perusahaan, salah satunya ialah masalah yang dihadapi pemimpin dalam melakukan peningkatan tingkat disiplin kerja karyawan yang memungkinkan mereka untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Bahwa disiplin kerja dari seorang karyawan sangat begitu di apresiasi oleh semua perusahaan baik disiplin waktu ataupun hasil dari pekerjaan karyawan kepada perusahaan.

Namun selain itu, kualitas kehidupan kerja perlu juga ada pengawasan dari seorang pimpinan agar bisa terciptanya dan tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan dengan efektif yang sudah di tentukan targetnya sebelum direncanakan adanya budaya organisasi dalam ruang lingkup perusahaan, jadi ini bisa merujuk pada gagasan bahwa kualitas kehidupan kerja bisa dilihat sebagai peningkatan sikap disiplin karyawan terhadap perusahaan. Karena didalam juga masih ada faktor pendukung yang mampu melaksanakan sikap disiplin kerja. Semakin banyak karyawan yang disiplin semakin besar pula peningkatan berkembangnya perusahaan akan bertambah lebih pesat lagi dalam persaingan bisnisnya.

Dalam hal memahami disiplin bekerja seorang pimpinan harus melihat suatu pencapaian kinerja karyawan agar bisa diukur dan dinilai. Serta kurang baiknya kinerja kerja karyawan kepada perusahaan akan menunjukkan penghambatan cara tujuan perusahaan. Dan meningkatnya disiplin kerja kepada perusahaan itu biasanya muncul dari seorang karyawan yang

mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan membagikan sebuah dorongan untuk bisa menjadi karyawan berprestasi dalam bidangnya.

Seiring untuk menciptakan disiplin kerja karyawan perlu membagikan sistem pengawasan yang baik pada waktu pelaksanaan kerja sedang berlangsung. Pengawasan terhadap karyawan itu perlu dilaksanakan oleh organisasi supaya bisa terjamin demi mencapai intensi, Ketika tanpa adanya pengawasan lembaga yang berfaedah lalu perseroan hendak beroperasi akan sulit seperti tanpa kendali serta rumit untuk menggapai intensi yang efektif. Suatu perusahaan membutuhkan pengawasan yang baik, yang berarti bisa selalu membangun hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.

Pengawasan bisa dilihat sebagai usaha untuk mengetahui keadaan aktivitas yang sudah direncanakan oleh perusahaan itu. Apakah sudah sesuai apa tidak di bawah tekanan pengawasan yang baik, supaya karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja keras dalam meninggikan disiplin kerjanya. Tapi pada perseroan perlu meninggikan disiplin kerja karyawannya, serta tidak lengkap hanya dengan membagikan suatu pengawasan semata namun pemberian kompensasi juga bisa menciptakan masalah didalam suatu perseroan. Mengikuti pemikiran Hasibuan (2017:119), kompensasi ialah semua penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai ganjaran berkat jasa yang dibagikan pada perseroan.

Karena kompensasi ialah hak yang diterima bagi seorang pekerja atas suksesnya menyelesaikan pekerjaan yang dibagikan dari atasaan ataupun pimpinan perseroan. seandainya imbalan yang dibagikan kepada pekerja tidak

sesuai dengan realita pekerjaan yang dibuat karyawan kepada perusahaan maka hal itu bisa juga menjadi penurunan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut, maka sebaliknya jika kompensasi yang dibagikan perusahaan kepada karyawan begitu tinggi alhasil hubungan disiplin kerja karyawan akan lebih meningkat.

Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka harus ada budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi, mengikuti pemikiran Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), mempunyai sejumlah peranan, ialah pemberi identitas, membangkitkan komitmen, beserta memperjelas serta memperkuat standar perilaku, seperti dijelaskan berikut ini. Setiap organisasi pasti ada yang namanya budaya kerja dan budaya itu selalu diharapkan baik ketika budaya kerja dalam keadaan baik akan bisa berhubungan secara berhasil dan tidaknya intensi lembaga yang digapai. Karena adanya budaya organisasi yang terpuji maka disiplin kerja karyawan bisa dipengaruhi. Mengingat pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan harus segera diterapkan, agar karyawan bisa meningkatkan disiplin kerja karyawannya lebih tinggi kepada perusahaan dan pimpinan. Maka dengan senang hati para pimpinan perusahaan membagikan suatu penghargaan ataupun kompensasi karyawannya yang mampu menerapkan sistem disiplin kerja karyawan. Namun masih tersedia beberapa buruh yang masih melakukan kesalahan dan kurang kooperatif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menerapkan tatanan yang ada di dalam perseroan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja ialah metode yang dipakai manajer untuk berinteraksi dengan pekerja untuk meningkatkan perilaku mereka dan meningkatkan pemahaman mereka mengenai standar perusahaan dan norma

sosial. Dan rendahnya disiplin kerja ialah cerminan dari organisasi ataupun perusahaan ini akan memboroskan sumber dayanya, yang berarti bahwa pada akhirnya perusahaan menjadi tidak kompetitif dan organisasi ataupun perusahaan itu menurun seiring dengan skala bisnisnya. Ketika ada pertimbangan keyakinan maka dari itu akan ada semangat kerja karyawan yang menunjang.

Adanya pengabaran di awal instansi dan pelaksanaan dari suatu perusahaan maka pengukurannya akan membuat lebih menaikkan minat para karyawan pada tingkat disiplin kerja di Kantor Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya yang berkecimpung dibidang HR Solution yang bertempat di Jl. Ketintang Baru I /14 C-D Ketintang, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Provinsi Jawa timur. Dengan membentuk budaya organisasi yang baik bisa membuat perasaan karyawan menjadi lebih senang dan betah dalam bekerja sehingga dengan demikian akan mengurangi ataupun menghindari yang namanya pemborosan waktu ataupun biaya. ketika didalam perusahaan masih ada kurang baiknya budaya organisasi, maka akan timbul beberapa masalah dari perusahaan itu baik dari kejadian internal ataupun eksternal perseroan. Dengan begitu bilamana perseroan bisa membagikan pengawasan yang terpuji dan kompensasi yang diinginkan oleh karyawan maka perusahaan bisa mendapatkan sikap disiplin kerja seorang buruh yang meningkat. Jika pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi yang kurang baik ataupun kurang memadai maka akan sangat besar mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawannya. Menurut Mangkuprawira (2009), Kualitas kehidupan kerja melibatkan kebahagiaan kerja, motivasi,

partisipasi, dan dedikasi. QWL menunjukkan seberapa baik orang bisa memenuhi keinginan mereka sendiri.

Bisa dibayangkan bahwa dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkelas semua itu kagak terlepas daripada seorang pekerja yang mampu mengerjakan hal apapun dengan efektif. Maka hal itu mampu mengelola karyawan yang bisa mendorong ataupun menunjang kelancaran perusahaan dan salah satunya agar bisa tercapainya hal itu maka pimpinan dalam perusahaan harus juga memperhatikan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan agar bisa menghasilkan sistem disiplin kerja karyawan kepada perusahaan yang diinginkan sebelumnya dan merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Maka kualitas kehidupan kerja ataupun *Quality of Work Life (QWL)* juga ialah satu sudut penglihatan manajemen mengenai manusia, buruh dan organisasi.

Karena kualitas kehidupan kerja juga ialah satu filosofi krusial untuk meningkatkan mutu karyawan agar mampu memiliki kesempatan untuk tumbuh, berkembang dan memprioritaskan seluruh faktor suasana kerja agar menghasilkan kesamaan antara pencaharian. Dalam melakukan penilaian disiplin kerja karyawan pimpinan perusahaan bisa melihat dari kualitas, ketelitian dan kehadiran dalam melakukan aktivitas bekerja ataupun mematuhi semua peraturan SOP pada perusahaan yang ditentukan dari awal.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lapangan persoalan yang timbul pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya kurangnya sikap disiplin kerja karyawan yang dibagikan kepada perusahaan, namun halnya meski kantor cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya membagikan pengawasan secara optimal dan membangun budaya organisasi yang baik

serta pemberian kompensasi juga pengamatan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan yang stabil agar supaya bisa menciptakan hasil disiplin kerja karyawan yang baik, akan tetapi masih ada saja karyawan yang kurang membagikan balasan baik pada perusahaan, seperti bolos kerja tanpa ada surat ijin yang jelas dan sering datang terlambat untuk melakukan aktifitas pekerjaan, dan juga masih ada karyawan yang melakukan penumpukan tugas kerja sehingga tidak ada efektif dalam bekerja yang menyebabkan tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu, dan pekerja yang meninggalkan kantor tanpa izin manajemen selama jam kerja.

Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan maka perlu dipahami bagi kepala pimpinan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera cabang Surabaya agar tidak hanya membagikan pengawasan dari media teknologi ataupun CCTV saja namun juga perlu membagikan pengawasan secara langsung supaya bisa mengetahui gimana alur perjalanan disiplin kerja karyawan itu dan harus pula membagikan kompensasi yang adil sesuai pekerjaan yang dibuat oleh karyawan selama bekerja serta menumbuhkan sikap kualitas kehidupan kerja yang baik dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya perlu menerima budaya organisasi yang bagus dan serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang sudah dibuat selama ini oleh pemerintah biar bisa mengetahui gimana menerapkan sikap disiplin kerja yang dengan penuh komprehensif serta tanggung jawab agar perusahaan mendatangkan keterikatan dan kontribusi yang jangkung sebagai perseroan yang berkecimpung di sektor HR Solution ataupun pengadaan jasa sumber daya manusia buat menetapi kawasan operasional baik intern ataupun ekstern

pada perseroan lain. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya juga mempunyai target yang berusaha mereka capai, akan tetapi karena perusahaan itu bukan bergerak dibidang produksi, maka hasil target yang coba mereka capai ialah dengan berfokus pada kualitas sumber daya manusia nya. Serta contoh pencapaian target ala perseroan ini mampu dipantau pada tabel ini ialah:

Tabel 1.1

Target Dan Pencapaian Perusahaan Tahun 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	Keterampilan Kerja	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan dikatakan sangat baik
2	Februari	Pengetahuan Jabatan	Pemahaman pula pengetahuan prosedur kerja, sistem, dokumen serta incaran sudah sesuai dengan ruang lingkup tugas maupun jabatan setiap karyawan
3	Maret	Pengambilan keputusan	Karyawan sangat pandai dalam mengambil keputusan, mulai dari tanggung jawab hingga pengambilan keputusan, tergantung pada posisi dan wewenangnya.
4	April	Kepemimpinan	Kemampuan setiap karyawan dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain demi menggapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sudah baik
5	Mei	Kerja Sama	Sudah melaksanakan kerjasama antar karyawan dengan devisi lain pada perbedaan bidang maupun sama dalam rangka menjalankan tugas pekerjaan
6	Juni	Tanggung Jawab	Kesadaran setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sudah memenuhi permintaan atasan dengan baik
7	Juli	Disiplin	Kesanggupan karyawan untuk teratur dan tertib dalam mematuhi peraturan seperti tidak datang terlambat, tidak sering

			bolos dalam bekerja agar tidak menghambat cara kerja
8	Agustus	Inisiatif	Kemampuan karyawan dalam menciptakan ide dan gagasan baru di luar rutinitas atau keberanian untuk bertindak dalam situasi yang merugikan sudah sangat baik
9	September	Komunikasi	Keahlian para karyawan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja serta dalam memberikan gagasan secara tercatat ataupun lisan dengan tata bahasa yang baik serta terpuji
10	Oktober	Budaya Organisasi	Sikap dan perilaku karyawan yang mengedepankan hubungan profesional serta meningkatkan integritas dan loyalitas dalam mengejar kepentingan perusahaan sudah dikatakan sangat baik
11	November	Hasil Kerja	Kinerja pegawai ataupun pencapaian tujuan kinerja sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan
12	Desember	Komitmen	Kesetiaan karyawan kepada perusahaan sangat besar serta tidak ingin berpindah ke organisasi lain ataupun perusahaan lain

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya membagikan pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang begitu amat baik kepada semua karyawan-karyawannya agar mengalami kenaikan pada sikap disiplin kerjanya, dengan begitu PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya bisa melakukan persaingan maksimal dengan perseroan-perseroan lain yang berkecimpung dalam sektor yang serupa pada saat ini.

Alkisah dari uraian diatas penulis tertarik buat melancarkan investigasi lebih lanjut lagi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya, untuk itu

penyelidik memakai judul “Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
5. Apakah pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat hasil dari masalah diatas yaitu, antara lain :

1. Untuk melihat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
2. Untuk melihat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
3. Untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
4. Untuk melihat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat pengkajian mengenai hal pengaruh pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ini diinginkan oleh peneliti bisa membagikan manfaat yang besar antara lain :

1. Aspek akademis.

Bisa dijadikan sebagai bahan masukan ataupun acuan referensi pada saat membuat suatu perencanaan cara peraturan untuk mengetahui gimana tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dan bisa dijadikan bahan perbandingan oleh mahasiswa Stie Mahardhika Surabaya yang akan melakukan penelitian berikutnya. Dan guna untuk memenuhi syarat penyelesaian studi agar mencapai gelar sarjana.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Hasil aktivitas pengkajian ini bisa dijadikan sebagaimana tolak ukur buat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia pada saat *recruitment* karyawan dan semua pihak bisa menjadikan pengetahuan ataupun sumber dalam menangani masalah yang seperti ini di ruang lingkup perusahaan.

3. Aspek praktis.

Agar bisa dijadikan bahan masukan oleh perusahaan dalam waktu membangun sumber daya manusia dan bisa juga dibuat referensi perusahaan agar tidak terjadi suatu permasalahan dalam ruang lingkup yang terkait dengan sistem pengawasan ataupun membagikan kompensasi karyawan pada bidang HRM (*human resource management*).