

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia sendirilah yang mengelola atau menggerakkan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, manusia merupakan bagian vital dalam kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan haruslah diatur sedemikian rupa agar nantinya dapat membantu dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan serta membantu dalam meningkatkan profit bagi perusahaan. Pada saat ini, dunia kerja sudah mulai diotomatisasi yang artinya tenaga manusia sudah banyak di gantikan oleh mesin, meskipun begitu peran manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak dapat di singkirkan. Sebab manusia lebih unggul dikarenakan manusia memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan emosional.

Industri distribusi adalah salah satu aspek dalam pertumbuhan ekonomi. Distribusi juga dapat diartikan sebagai kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen.

Coca-cola merupakan perusahaan produk minuman terkemuka yang ada diberbagai daerah diseluruh dunia. Dengan adanya perusahaan coca-cola di

berbagai daerah diseluruh dunia maka tentu dibutuhkannya perusahaan yang bergerak dibidang distributor untuk menyalurkan produk dari coca-cola tersebut kepada masyarakat. PT. Fatarindo Cemerlang merupakan salah satu perusahaan distributor dibali yang menjadi perusahaan yang menyalurkan produk dari coca-cola tersebut.

PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja merupakan distributor minuman berlogo coca-cola yang mendistribusikan produknya khusus dibagian bali utara. Rendahnya kedisiplinan dalam hal kehadiran karyawan dalam bekerja para karyawannya tentunya mengakibatkan penurunan pendistribusian barang yang dilakukan oleh PT. Fatarindo Cemerlang yang nantinya akan berdampak pada menurunnya produktivitas dari perusahaan tersebut yang berbanding dengan cabang PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Ubud yang memiliki tingkat kehadiran yang memenuhi standar dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Frekuensi Pegawai Pulang Mendahului

Jumlah Pulang Mendahului	Jumlah Karyawan	Persentase
Pulang Tepat Waktu	21	55,26%
≤ 5	11	28,94%
> 5	6	15,78%
Jumlah	38	100%

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 1.1 menunjukkan masih terdapat para karyawan yang belum memenuhi standar jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana masih banyaknya terdapat karyawan yang pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya kedisiplinan dalam bekerja dari para karyawan diduga karena rendahnya kurangnya

pengawasan dalam bekerja serta dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010). Untuk mengetahui seberapa disiplin kerja dari para karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dengan menyebarkan kuesioner awal terhadap 10 orang responden, sesuai dengan teori menurut Siswanto (2010) terdapat 5 indikator pengukuran disiplin kerja, yaitu: (Y₁) Frekuensi Kehadiran, (Y₂) Tingkat Kewaspadaan, (Y₃) Ketaatan Pada Standar Kerja, (Y₄) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, (Y₅) Etika Kerja. Berikut hasil kuesioner awal dari 10 responden di PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja

No	Skor Disiplin Kerja					Total	Kategori
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅		
1	3	2	3	1	2	11	Rendah
2	2	3	3	2	3	13	Rendah
3	3	3	2	2	2	12	Rendah
4	3	2	2	3	3	13	Rendah
5	4	3	3	2	2	14	Sedang
6	3	3	2	2	2	12	Rendah
7	3	2	3	2	1	11	Rendah
8	3	2	3	2	2	12	Rendah
9	2	3	1	3	2	11	Rendah
10	4	2	3	2	1	12	Sedang
Jumlah	30	25	25	21	20	121	Rendah

Sumber: Lampiran 6

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja para karyawan pada PT. Fatarindo cemerlang CCOD Singaraja tergolong rendah. Indikator frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan kerja dari para karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, diakibatkan oleh kurangnya peran atasan dalam memberikan arahan serta kurangnya pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja dari para karyawan. Hal tersebut sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2009: 196) bahwa pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada, tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya akan berjalan sesuai apa yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Kartono, 2002: 57). Dengan adanya peran dari pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya dalam bekerja tentunya para karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Terdapat tujuh indikator dalam pengukuran kepemimpinan menurut (Siagian, 2010) antara lain: ($X_{1.1}$) iklim saling mempercayai, ($X_{1.2}$) penghargaan terhadap ide bawahan, ($X_{1.3}$) memperhitungkan perasaan para bawahan, ($X_{1.4}$) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, ($X_{1.5}$) perhatian pada kesejahteraan bawahan, ($X_{1.6}$) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, ($X_{1.7}$) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 orang responden di PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja mengenai kepemimpinan dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Observasi Awal Variabel Kepemimpinan

No	Skor Kepemimpinan							Total	Kategori
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	Y _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}		
1	3	3	2	3	2	2	2	17	Rendah
2	2	2	3	2	3	3	3	18	Rendah
3	3	2	1	2	3	2	2	15	Rendah
4	4	2	1	1	2	3	3	16	Rendah
5	2	3	2	2	2	3	3	17	Rendah
6	3	3	2	2	1	1	2	14	Rendah
7	2	3	2	2	2	3	2	16	Rendah
8	4	3	2	1	1	2	1	14	Rendah
9	2	3	2	2	2	3	2	16	Rendah
10	3	3	2	2	2	2	1	15	Rendah
Jumlah	28	27	19	19	20	24	21	158	Rendah

Sumber: Lampiran 7

Tabel A.3 menunjukkan variabel kepemimpinan tergolong dalam kategori rendah. Indikator iklim saling mempercayai dan penghargaan terhadap ide bawahan memberikan pengaruh yang paling besar dalam kepemimpinan dalam mengarahkan para bawahan. Rendahnya kepemimpinan dalam mengarahkan para bawahannya dalam bekerja disebabkan karena kurangnya perhatian atasan akan kenyamanan kerja bagi para bawahan serta kurangnya perhatian kepada kesejahteraan dari para bawahannya.

Disamping kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan para karyawan, variabel pengawasan juga mempengaruhi disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam bekerja tentunya akan mengakibatkan rendahnya kedisiplinan para karyawan. Menurut Robert J. Mockler (dalam Handoko, 2011: 360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Terdapat tujuh indikator pengawasan (Handoko, 2009: 373), diantaranya (X_{2.1}) akurat, (X_{2.2}), tepat waktu, (X_{2.3})

objektif dan menyeluruh, (X_{2.4}) fleksibel, (X_{2.5}) bersifat sebagai petunjuk dan operasional, (X_{2.6}) diterima para anggota organisasi. Berikut Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 orang responden di PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja mengenai pengawasan dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Observasi Awal Variabel Pengawasan

No	Skor Kepemimpinan							Total	Kategori
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	Y _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}		
1	3	2	2	2	3	2	2	16	Rendah
2	4	2	2	3	2	2	3	18	Rendah
3	3	3	2	1	2	1	1	13	Rendah
4	2	3	3	2	2	3	1	16	Rendah
5	3	3	4	2	1	1	1	15	Rendah
6	2	3	3	2	2	1	2	15	Rendah
7	3	4	2	2	1	2	1	15	Rendah
8	4	2	3	3	2	4	3	21	Sedang
9	2	2	3	2	2	2	3	16	Rendah
10	3	3	3	3	2	3	3	20	Sedang
Jumlah	29	27	27	22	19	21	20	165	Rendah

Sumber: Lampiran 8

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa variabel pengawasan masih dalam kategori rendah. Akurat, tepat waktu dan objektif menjadi indikator penting dalam penentuan pengawasan yang diperlukan oleh perusahaan dan memberikan pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan indikator yang lain. Rendahnya pengawasan disebabkan karena kurangnya peran atasan dalam memperhatikan kinerja maupun kegiatan dilingkungan perusahaan yang dilakukan oleh para karyawan di PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Menurut Handoko (2013: 79) pengawasan merupakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil

tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan kerja dan kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja”.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan dari penelitian yang penulis teliti ini dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

- (1) Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan dorongan semangat serta arahan dalam bekerja bagi para karyawan PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
- (2) Kurangnya pengawasan kerja pimpinan secara langsung terhadap kedisiplinan para karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
- (3) Kurangnya kedisiplinan kerja para karyawan PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja yang belum memenuhi ketentuan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang meluas. Maka didalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkapkan faktor kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat

dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja?
- (2) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja?
- (3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- (1) Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
- (2) Pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
- (3) Kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat membantu dalam pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan saran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan peningkatan profit serta peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.

