

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya suatu tujuan lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi *profesionalisme* tenaga kerja, dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Kedisiplinan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari

bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Di mana manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri tiap individu terhadap sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Karyawan seharusnya mengerti bahwa dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Suatu pengawasan yang baik maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Pengawasan perlu dipantau dari hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Suatu pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik–baiknya. Sangat dibutuhkan juga pengawasan yang

berkelanjutan agar menghasilkan suatu dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik, dalam suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun hingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Untuk menghasilkan dampak yang positif perkembangan dan perubahan yang lebih baik sangat diperlukan suatu pengawasan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi baik buruknya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih *dominan* dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: disiplin, pengawasan dan kinerja.

Disiplin merupakan suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, dalam proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah kinerja kepada para karyawan. Karyawan menunjukkan disiplin yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti : Efektifitas, dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan output dari disiplin yang tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut ini tabel evaluasi karyawan Biro Administrasi Umum dalam waktu 1 tahun,yaitu :

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Karyawan Biro Administrasi Umum (BAU)

| No | Item | Presentase | |
|----|--|------------|------------|
| | | Tahun 2018 | Tahun 2019 |
| 1. | Kejelasan dalam prosedur dalam memberikan pelayanan pada pengguna | 61% | 64% |
| 2. | Keberadaan pegawai ditempat kerja selama jam kerja | 66% | 60% |
| 3. | Kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan umum kepada pengguna | 50% | 53% |
| 4. | Kepedulian Pegawai membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja | 60% | 50% |

Sumber Data UBJ

Pada tabel 1.1 keberadaan pegawai ditempat kerja selama jam kerja dan kepedulian pegawai membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja mendapat penurunan di tahun 2019. Dapat disimpulkan kurangnya disiplin dan pengawasan oleh kepala unit kerja.

Berdasarkan *survey* di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di unit Biro Administrasi Umum maka ditemukan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepedulian pegawai membantu rekan kerja . Karyawan yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerjaan kurang efektif karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Penyebab terjadinya masalah ini adalah disebabkan oleh sistem pengawasan kerja yang belum optimal dimana komponen yang terlibat dalam pengawasan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, prosedur pengawasan juga kurang efektif dimana masih terdapat kesalahan dalam proses pengawasan dan elemen yang digunakan dalam sistem pengawasan juga kurang mendukung, begitu juga dengan disiplin yang masih belum bisa diterapkan para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja**

Karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Studi Kasus Unit Biro Administrasi Umum)“

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi yang telah di jelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja
2. Apakah ada pengaruh pengawasan karyawan terhadap kinerja.
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi khususnya tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan bagi peneliti yang lain.

E. Batasan masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada disiplin dan pengawasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada unit Biro Administrasi Umum (BAU) di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi.

F. Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka di susun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan yang diteliti, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

Bab V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan dan implikasi manajerial.