

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan (Josiah et.al, 2020) manajemen sumber daya Manusia mempunyai tujuan untuk mengatur persoalan manusia yaitu untuk menggerakkan, mengarahkan dan bekerjasama dengan aturan perusahaan untuk tujuan yang telah disepakati bersama

PT. Delta Unindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa fasilitas layanan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bergerak dalam bidang pembersihan dan perawatan area gedung perkantoran, hotel, rumah sakit, apartemen, kolam renang, fasilitas pendidikan, mall dan lain sebagainya.

PT. Delta Unindo mempunyai tenaga ahli yang siap membantu konsumen dalam membersihkan area luar maupun dalam gedung dengan peralatan dan hasil yang profesional. PT. Delta Unindo memiliki beberapa layanan terbaik sebagai berikut : Perawatan lantai, perawatan kaca gedung, pembersihan dapur, pembersihan toilet, perawatan taman, *pest control*, perawatan kolam renang, *food attendant*, dan perawatan kolam ikan.

Dengan semakin meningkatnya bisnis di bidang properti di Indonesia dan semakin banyaknya kebutuhan dan permintaan akan pelayanan pembersihan kantor, dan penyediaan tenaga kerja yang profesional di bidang pelayanan pembersihan kantor, maka perusahaan menginginkan karyawannya mampu meningkatkan kualitas kerja agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Delta Unindo berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat meningkatkan kualitas kerja

dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Disiplin Kerja pada karyawan PT. Delta Unindo sudah baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Aturan dan ketentuan harus dibuat untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan agar terbentuknya tata tertib yang baik bagi perusahaan.

Selain disiplin kerja, pengawasan juga dibutuhkan sebagai faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh setiap pimpinan divisi perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Pengawasan Berdasarkan observasi yang dilakukan, dapat dilihat bahwa PT. Delta Unindo telah melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja dengan cukup ketat untuk menjamin tenaga kerja yang dikirim mampu bekerja dengan efektivitas kerja yang tinggi. Setiap karyawan juga berusaha untuk selalu hadir dan tidak datang telambat untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai PT. Delta Unindo, pegawai tersebut menyatakan dalam beberapa bulan terakhir, terdapat beberapa keluhan yang diajukan perusahaan klien terhadap tenaga kerja yang mereka kirim. Dimana keluhan tersebut disimpulkan berupa ketidakpuasan perusahaan klien terhadap kinerja dari tenaga kerja yang dikirim. Hal ini menunjukkan menurunnya efektivitas kerja dari tenaga kerja. faktor pendorong terciptanya efektivitas kerja perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah pelatihan.

Pelatihan tidak hanya akan menambah pengetahuan, akan tetapi meningkatkan keterampilan kerja dan menekan tingkat kerusakan produk serta memperbesar keberhasilan dalam bekerja. Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan kerja, maka

perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap karyawan untuk pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Delta Unindo, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menganalisis, dan menguji agar mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan, disiplin kerja pada tenaga kerja, dan pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja, Pengawasan kerja, dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Unindo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Delta Unindo ?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Delta Unindo ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Delta Unindo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan , maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi konsep mengenai analisa disiplin kerja, pengawasan kerja dan pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja, pengawasan dan pelatihan bagi terlaksananya efektivitas kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang disiplin kerja dan pengawasan kerja serta pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.

3. Bagi perkembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji analisa disiplin kerja, pengawasan kerja dan pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah bertujuan untuk menghindari terjadinya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, agar penelitian tersebut lebih terarah dan akan memudahkan pembahasan, Maka penulis memberikan Beberapa batasan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Delta Unindo.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan penulis dalam penulisan proposal. Berikut sistematika penulisan dari penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan mengenai disiplin kerja, pengawasan, pelatihan kerja dan peneliti terdahulu. Kerangka penelitian dan kutipan dari buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, penelitian operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial.