

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh bagian.

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif/sebaik mungkin. Dan begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur maka tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Menurut Ibrahim (2005 : 154), menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya

dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan menyebabkan karyawan tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan yang efektif oleh pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan maka semangat kerja akan timbul dan karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik, dan bertanggung jawab. Menurut Nitisemito (2005 : 153-154) mendefinisikan “Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Disiplin kerja adalah salah satu alat ukur dalam menunjang karyawan untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental, dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti dicapainya serta dapat mengukur sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian

pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawannya diantaranya dalam kaitan pengawasan dan disiplin kerja.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Pada kenyataannya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih mengalami suatu masalah pada pengawasan dan disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat masalah pada pengawasan kerja yaitu dapat dilihat dari pengawasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan tidak dilakukan secara rutin dalam perusahaan dan pengawasan kerja tidak mampu

meningkatkan standart hasil kerja karyawan sehingga karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan kurang disiplin. Karyawan tidak mematuhi peraturan dari perusahaan seperti karyawan datang terlambat kemudian pada saat jam kerja karyawan melalaikan pekerjaan karena pengawasan yang tidak melekat membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun seperti karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, penulis menemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah pengawasan dan disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan dan disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat di jadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti lain yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja.