

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan merupakan panutan oleh para pegawainya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2008). Sutrisno (2009 : 98) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga

ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan selalu berupaya agar seluruh aktivitasnya sapat berjalan sebagaimana mestinya, dalam arti sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan sebelumnya. Untuk dapat menjaga agar seluruh aktivitas dapat berjalan sebagaimana mestinya dibutuhkan pengawasan. Pengawasan merupakan salah aktivitas penting dalam manajemen, dimana pengawasan yang baik menjadi aktivitas yang dapat mengawasi agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

PT. Wilmar Benih Indonesia adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembibitan tanaman kelapa sawit. PT. Wilmar Benih Indonesia melakukan berbagai peraturan serta pengawasan agar tercipta suatu kelompok kerja yang tertib dan disiplin. Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih belum dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dilihat dari segi tujuan dan kemampuan karyawan, dimana diketahui masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

sebelumnya, ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tidak sesuai dengan disiplin waktu yang ada.

Selain itu dilihat dari segi teladan pimpinan, dimana diketahui bahwa pimpinan perusahaan jarang berada di kantor sehingga hal ini menyebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja tidak diawasi. Selanjutnya dilihat dari segi balas jasa, perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari segi keadilan, pimpinan kadang-kadang kurang adil dalam memberikan sanksi bagi kepada karyawan tertentu sehingga membuat ketidak-adilan bagi seluruh karyawan.

Sedangkan dalam penerapan pengawasan yang ada di perusahaan diketahui bahwa penetapan standar pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan pimpinan perusahaan masih belum baik, hal ini dapat dilihat masih seringnya pimpinan perusahaan berada di luar kantor pada jam kerja sehingga menyulitkan karyawan yang ingin mendapatkan tanda tangan persetujuan pimpinan. Selain itu dilihat dari segi pengukuran kerja yang ada, masih sering terjadi pimpinan kurang merespon baik hasil kerja karyawan, sementara karyawan sudah mengerjakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Sedangkan penilaian kerja dan koreksi yang dilakukan pimpinan sangat jarang sehingga karyawan kurang mengetahui kesalahan yang diperbuat dalam menyelesaikan pekerjaannya..

Berdasarkan latar belakang diatas yang ada di perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
2. Bagi PT. Wilmar Benih Indonesia, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik melalui pengawasan..

3. Tambahkan referensi serta pembanding bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh pengawasan atasan terhadap disiplin kerja.

