

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi atau perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri. Pihak manajemen masih erat hubungannya dengan fungsi perencanaan penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Follet 1997).

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, dan untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara 2012) kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya atau karyawannya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku

dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora 2006).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena jika semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut (Sinambela 2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan maka mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017:357) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan, karena melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal.

Keterkaitan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan disiplin kerja dapat dilihat dari pendapat Handoko (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana pengawasan akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan atau prestasi kerja yang akan dicapainya.

PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) adalah yang menjadi tempat penelitian ini. Perusahaan yang bergerak dalam bidang media berita elektronik ataupun koran yang beralamatkan di Jl. Airlangga No. 10 Jombang. Perusahaan ini mempunyai banyak divisi dalam struktur organisasi perusahaan, salah satunya divisi yang berperan penting dalam perusahaan yaitu divisi redaktur dan wartawan. Divisi yang bekerja spesifik pada bagian produksi berita yang aktual. PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) merupakan perusahaan media online yang dirintis sejak 2016 untuk membantu masyarakat dalam memperoleh informasi secara lugas, berani dan terpercaya. Dengan demikian maka PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) memiliki karyawan yang

mengutamakan kerja tim untuk kemajuan perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam era digitalisasi yang terus berkembang, banyak perusahaan-perusahaan digital baru yang bermunculan sehingga persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Demi mendapatkan peluang dan mempertahankan efisiensinya PT. Intermedia Pers dituntut untuk memenangkan persaingan bisnis dan mempertahankan konsistensi perusahaan. Dalam meraih kesuksesan terdapat beberapa faktor pendukung yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mengantisipasi perkembangan era media online, maka PT. Intermedia Pers juga tidak ingin ketinggalan. Sejak akhir tahun 2018, telah dibentuk divisi online untuk mendukung dan memperkuat edisi cetak. Sebelumnya juga sudah dibuat di Facebook, Youtube, Twitter dan Instagram. Pada 30 Desember 2018 telah *dilaunching* secara resmi [www.radarjombang.jawapos.com](http://www.radarjombang.jawapos.com) sebagai rumah besar bagi seluruh pembaca maupun warga Jombang dan siapa saja yang ingin mengakses berita dan informasi seputar kota Jombang. Melalui website dan fans page resmi tersebut, warga Jombang di luar kota Jombang pun bisa tetap mengikuti informasi perkembangan kotanya.

**Tabel 1. 1****Jumlah Berita Yang Dikeluaran Oleh PT. Intermedia Pers**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah berita yang dikeluarkan</b>
Desember	2021	396
Januari	2022	386
Februari	2022	385
Maret	2022	425
April	2022	388
Mei	2022	306

*Sumber* : Jawa Pos Radar Jombang

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Rudi Setiadi (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk KCP Pamanukan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk KCP Pamanukan, sedangkan pengawasan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Mega Tbk KCP Pamanukan. Penelitian Asri Andriani (2020) mengenai *The Effect Of Work Discipline And Supervision On Employee Performance At PT. Telkom Division Of Regional II Jabodetabek*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional II Jabodetabek, sedangkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Regional II Jabodetabek.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesica E.Y (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Area Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Area Manado. Bukti tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2020) mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. Hasil penelitian tersebut adalah pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidaksamaan temuan dalam menjelaskan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada penelitian Jessica E.Y (2022) dan Rudi Setiadi (2020). Menjadi alasan peneliti untuk memilih variabel pengawasan dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena hal tersebut merupakan hal menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin dan pengawasan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal tersebut didukung pernyataan empiris dari Jessica E.Y (2022) dan Harianto (2020), bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pengawasan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menyadari bahwa pentingnya disiplin kerja dan pengawasan dalam upaya peningkatan kinerja kerja karyawan, maka berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul :“**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka yang menjadi pokok masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) ?
2. Apakah pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) ?

## **1.3 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang).
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang).

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebagai bahan masukan bagi PT. Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) terhadap pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademisi