

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi diharuskan untuk melakukan suatu perubahan, untuk kelangsungan organisasi tersebut maupun pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Keberhasilan organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Adapun keefektifan organisasi sangatlah tergantung pada kualitas pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki. Adanya penerapan sumber daya manusia yang tepat di dalam organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tentukan (Kusdi,2013). Efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang di capai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan ataupun dengan kata lain mencapai tujuan. (Silalahi,2011), mengatakan bahwa eektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Jadi efektivitas kerja dapat diinterpretasikan tentang kesesuaian kemampuan dengan hasil kerja, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan maka efektivitas kerja tercapai.

Dalam hal inefektivitas kerja dalam praktiknya di dukung dengan adanya disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bersangkutan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2007). Lebih jelasnya perusahaan lebih sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bila kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Maka dalam hal ini perlu adanya kerjasama dan kesadaran untuk semua anggota organisasi yang terkait dengan organisasi tersebut.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah adanya pengawasan kerja karyawan. Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengawasan (*controlling*) adalah salah satu fungsi manajemen didalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan, agar perencanaan yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Handoko (2014), pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Manfaat pengawasan adalah dapat memantau berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi baik dari segi pelaksanaan pekerjaan, kendala-kendala yang dialami, mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Suatu organisasi yang hendak mencapai tujuan akan memerlukan peranan dari karyawan yang saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini yaitu para karyawan sangatlah penting karena pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan, misalnya disiplin kerja yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi dan diimbangi adanya fungsi pengawasan dari

atasan dapat digunakan sebagai pengambilan tindakan dengan ukuran yang telah ditetapkan, sehingga efektivitas kerja suatu organisasi dapat dicapai apabila semua anggota organisasi dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen perusahaan yaitu mandor pada bagian potong dan HRD perusahaan dari segi efektivitas kerja yang terdapat pada UD.Karya Jati Jombang terdapat indikasi belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan yaitu kurangnya kemampuan karyawan saat bekerja seperti dalam hal menggunakan mesin potong yang terkadang masih terjadi kesalahan dalam penggunaannya. Selanjutnya keterampilan karyawan yang belum maksimal seperti dalam hal penggunaan alat ukur dalam hal ini alat ukur sangat diperlukan guna membuat pola barang yang akan diproduksi. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan karyawan yang masih belum maksimal mengenai peralatan kerja yang digunakan. Dan selanjutnya kurangnya motivasi karyawan yaitu dalam hal semangat kerja karyawan yang kurang ketika bekerja. Selain dari kurangnya motivasi dari karyawan tersebut hal lain yang mendukung kurang maksimalnya efektivitas kerja yaitu terdapat indikasi adanya stress kerja yang dialami karyawan yang terdapat kemungkinan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Dari beberapa hal di atas dapat menghambat proses produksi yang kemudian berdampak pada perusahaan karena antara pekerjaan yang satu dengan yang lain saling berkaitan. Hal tersebut dapat menghambat proses produksi UD.Karya Jati Jombang.

Efektivitas kerja karyawan yang kurang optimal dari hasil observasi selama magang dikarenakan tingkat disiplin karyawan yang masih rendah dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja, serta sanksi hukuman yang dirasa kurang memberi efek jera pada karyawan tersebut. Mengenai masalah ketidakhadiran karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang data kehadiran

karyawan.Sistem tersebut antara lain yaitu seperti model presensi yang masih manual yaitu menggunakan tanda tangan dengan laporan presensi sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar absensi karyawan UD.Karya Jati Jombang bulan Januari sampai dengan April 2017

Bulan	Jumlah Hari	Rata-Rata Yang Masuk	Rata-Rata Yang Tidak Masuk	Presentase
Januari	26	24	2	8,3 %
Februari	24	22	2	9,0 %
Maret	26	22	4	18,1 %
April	24	19	5	26,31 %

Keterangan : Jumlah karyawan bagian potong30 Orang

Sumber : UD.Karya Jati Jombang

Hasil presentase absensi karyawan mulai bulan Januari sampai dengan April menunjukkan belum optimalnya disiplin kerja karyawan yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan saat bekerja baik dengan alasan maupun tanpa keterangan,dalam hal ini akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Selain dari segi kehadiran karyawan kurang patuhnya karyawan pada standar kerja perusahaan juga mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yang dirasa masih belum optimal seperti dalam hal penggunaan alat pelindung diri saat bekerja yaitu masker, helm, sarung tangan, kaca mata. Dalam hal ini masih adanya karyawan saat bekerja tidak memakai alat pelindung diri tersebut.

Tingkat pengawasan saat jam kerja berlangsung diperlukan pada masing-masing unit bagian produksi. Pengawasan sendiri mempunyai peran yang penting.Peran pengawasan sendiri di pegang oleh mandor masing-masing unit bagian pada produksi.Pengawasan tersebut meliputi sepertipengawasan pelaksanaan pekerjaan karyawan dan mandor agar berjalan sesuai dengan rencana, adanya evaluasi hasil kerja dengan standar yang telah perusahaan tetapkan, serta

pengawasan tersebut harus membawa tindakan perbaikan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena terkait disiplin kerja dan pengawasan karyawan berdampak pada efektivitas kerja yang dimana dalam hal ini dari segi disiplin karyawan dirasa kurang dapat dikarenakan adanya beberapa faktor seperti kemampuan pada saat bekerja yang tidak sesuai dengan karyawan tersebut, faktor lain yang membuat disiplin karyawan dirasa kurang yaitu ketaatan pada peraturan di perusahaan, serta presensi kehadiran juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Dari segi pengawasan sendiri dilakukan maksimal mana kala adanya target yang dirasa kurang yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Potong UD. Karya Jati Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian potong UD. Karya Jati Jombang ?
2. Apakah pengawasan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian potong UD. Karya Jati Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian potongUD.Karya Jati Jombang.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian potongUD.Karya Jati Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengkajian yang mampu memberikan sumbangan pemikiran terkait dengan disiplin kerja, pengawasan karyawan, dan efektivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu antara lain :

1. Manfaat Bagi Peneliti :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu tambahan ataupun menambah wawasan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada suatu organisasi

khususnya mengenai disiplin kerja, adanya pengawasan karyawan, sampai efektivitas kerja pada suatu organisasi.

2. Manfaat Bagi Perusahaan :

Untuk mengetahui adanya faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan UD.Karya Jati Jombang yang juga di dukung dengan adanya pengawasan karyawan guna mengetahui masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh para karyawan untuk selanjutnya dapat dijadikan masukan-masukan atas permasalahan yang telah terjadi.Selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi perbaikan perusahaan.

3. Manfaat Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang :

Penelitian ini sebagai bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya

