BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas kerja perusahaan. Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2010:94). Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik, untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik, sehingga terwujud prestasi kerja dari karyawan, maka

diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini juga berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Ernie dan Saefullah (2009:317) mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Motivasi kerja juga termasuk usaha dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbin, 2009:222). Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan prestasi, karena prestasi yang dicapai oleh seseorang tergantung pada motivasi yang dimiliki. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan bekerja keras mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Selain itu, karyawan juga dituntut agar disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Kedisiplinan yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam kedisiplinan yang tinggi, maka waktu yang telah ditetapkan menghasilkan produk barang dan jasa dengan kualitas optimal. Hasibuan (2012:192) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, karyawan dituntut agar disiplin dalam kerja karena kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dapat menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Research gap dalam penelitian ini terdapat Erwad Pranoto P., Dhiana Paramita dan Mukeri (2017) melakukan penelitian bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Tiur Ida S. (2012) yang menyatakan pengawasan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dwi Irawati (2012) melakukan penelitian yang hasilnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik, (2014) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bonar P. Silalahi (2014) melakukan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Wulandari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Objek penelitian ini adalah PT. Dasaplast Nusantara, merupakan perusahaan yang sedang berkembang. Permasalahan yang ada di PT Dasapalast

Nusantara Jepara adalah target perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan di kelas dunia, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Berikut data penjualan dan produksi PT. Dasaplast tahun 2014-2107 seperti yang terlihat pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1.1

Data Penjualan dan Produksi PT. Dasaplast

Tahun 2014-2017

	Tahun 2014	**Tahun 2015**	**Tahun 2016**	**Tahun 2017**
Data Penjualan	90 Milyar	104 Milyar	126 Milyar	131 Milyar
Data Produksi	18,34 juta lembar karung	21,77 juta lembar karung	40,21 juta lembar karung	43,50 juta lembar karung

Sumber : PT. Dasaplast, 2018.

Tabel 1.1 dapat dilihat adanya peningkatan produksi dan penjualan PT. Dasaplast dari tahun 2014-2017, namun terdapat kenaikan yang tidak cukup signifikan dari tahun 2016 ke tahun 2017 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Selain itu juga perlu adanya kedisiplinan kerja karyawan sehingga dalam proses menyelesaikan target akan terasa cepat dan ringan jika dikerjakan bersama.

Tabel 1.2.

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Dasaplast Nusantara

Juli sampai dengan Desember 2017

Bulan	**Keterangan**	
	Keterlambatan Kerja	**Tidak masuk kerja tana alasan**
Juli	11	3
Agustus	6	2
September	9	3
Oktober	10	2
November	12	4
Desember	15	5

Sumber : PT Dasaplast Nusantara, 2017

Tabel 1.2. menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2017. Oleh sebab itu diperlukan pembenahan terhadap pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga prestasi kerja yang selama ini sudah baik namun hanya berorientasi perusahaan nasional dapat menjadi perusahaan kelas dunia dalam memenuhi kapasitas produksi yang ditargetkan. Berdasarkan uraian tersebut dan adanya perbedaan penelitian, maka peneliti mengambil judul penelitian "**Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT Dasaplast Nusantara)".**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1. Variabel independen terdiri dari pengawasan, motivasi dan disiplin kerja adapun variabel dependen adalah prestasi kerja.

1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT Dasaplast Nusantara.

1.2.3. Responden yang diteliti adalah semua karyawan di PT Dasaplast Nusantara.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Juli 2018.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada di PT Dasapalast Nusantara Jepara adalah target perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan di kelas dunia, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Oleh sebab itu diperlukan pembenahan terhadap pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga prestasi kerja yang selama ini hanya berorientasi perusahaan nasional dapat menjadi perusahaan kelas dunia dalam memenuhi kapasitas produksi yang ditargetkan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara?

1.3.2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara?

1.3.3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara?

1.3.4. Apakah ada pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menguji pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara.

1.4.2. Menguji pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara.

1.4.3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara.

1.4.4. Menguji pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Dasaplast Nusantara secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT. Dasaplast Nusantara dalam memperhatikan penerapan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS