BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM adalah bagian dari manajemen.Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan *(human resources planning)*.Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Unsure MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin kerja sangat berperan penting didalamnya, karna dalam

memajukan suatu organisasi diperlukan kedisiplinan karyawan yang baik, maka dari itu dalam peningkatan disiplin kerja diperlukan pengawasan, komunikasi organisasi, dan, kompensasi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia.Kedisiplinanan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2011:193).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar merekabersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma-normasosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2014:599)

Dalam meningkatkan disiplin kerja diperlukan adanya pengawasan, karena para karyawan akan lebih disiplin jika mereka di awasi oleh pemimpin/atasan. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.(Schermerhorn, 2005:317). Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuaidengan rencana yang ditetapkan hasil dikehendaki (Lubis, 2002:154).Tidak hanya pengawasan yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja, tetapi adanya komunikasi organisasi yang baik didalamnya, dengan komunikasi organisasi yang baik akan memperlancar proses memejukan suatu organisasi tersebut. Komunikasi

merupakan uasaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian.Kemungkinan salah pengertian dengan demikian dapat dihindari.Karena tidak adanya atau kurang sempurnanya penerimaan mereka yang dihubungi dapat dicegah.Walaupun komunikasisempurna jarang ada.Tetapi orang perlu berusaha sedapat mungkin melakukan hal itu.Andaikan tidak.dia tentu tak akan berhasil menjalankan fungsinya. Apalagi sebagai manajer yang memimpin. (Sukanto, 2001:172). Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi. (Soetopo, 2012:189).

Komponen penting lainya dalammeningkatkan disiplin kerja yaitu kompensasi, karyawan atau masyarakat bekerja untuk mencari kompensasi.Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan *(benefit).Extrincis reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnyaterwujud. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karywan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka (Handoko, 2003:155)

Dari uraian diatas maka fenomena bisnis yang terjadi di CV. Indah Tani Pati Jayabagi karyawannya adalah keterlambatan dalam masuk kerja dari para karyawan di CV. Indah TaniPati Jaya, kurangnya bonus serta tunjangan bagi karyawan, kurangnya pengawasan pada saat berlangsungnya kegiatan di CV. Indah Tani Pati Jaya, serta kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan sehingga menyebabkan kurangnya disiplin kerja.

Research gap dalam penelitian ini adalah menurut penelitian Anita Tria et.al dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan) dengan hasil positif kompensasi terhadap disiplin kerja, pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan penelitian dari Hasim As'ari (2015) yang menunjukkan hasil positif dari kompensasi terhadap disiplin kerja. penelitian menurut Ardiwan Azis yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Bukittinggi dengan hasil positif antara Komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Tika Ayu (2018) dengan judul "pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Berastagi T.A 2015/2016" yang menunjukan hasil positif dari komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja. Dan penelitian Eva Dila Fitrianingrum Dengan Judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda dengan hasil positif antara

pengawasan terhadap disiplin kerja, penelitian tersebut didukung dengan Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko (2015) yang memiliki hasil positif.

Dari permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul "**Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Organisai, Dan Kompensasi Terhadap Displin Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Indah TaniPati Jaya".**

1.2.Ruang Lingkup

Sedangkan untuk membatasi penelitian maka penelitian ini di batasi sebagai berikut ini

1.2.1. Penelitian inimenggunakan pengawasan, komunikasi organisasi, dan kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variable dependen.

1.2.2. Objek penelitian Bagian Produksi CV. Indah TaniPati Jaya.

1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bagian Produksi CV. Indah TaniPati Jaya.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1 Pengawasan yang kurang ketat akan menyebabkan para karyawan akan bekerja dengan santai sehingga tidak disiplin dengan waktu yang sudah ditentukan.

2 Komunikasi antara pegawai dan atasan terkadang tidak berjalan sesuai dengan harapan sehngga pegawai kurang disiplin.

3 Dalam masalah kompensasi masih kurangnya tunjangan dan bonus lembur bagi karyawan CV. Indah Tani Pati Jaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh positif anatara pengawasan terhadap disiplin kerja pada CV. Indah TaniPati Jaya.

1.3.2. Apakah ada pengaruh positif anatara komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pada pada CV. Indah TaniPati Jaya.

1.3.3. Apakah ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada pada CV. Indah TaniPati Jaya.

1.3.4. Apakah ada pengaruh antara pengawasan, komunikasi organisasi, kompensasiterhadap disiplin kerja secara berganda pada CV. Indah Tani Pati Jaya.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Untuk menguji pengaruh anatara pengawasan terhadap disiplin kerja pada pada CV. Indah Tani Pati Jaya.

1.4.2. Untuk menguji pengaruh anatara komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pada pada CV. Indah Tani Pati Jaya.

1.4.3. Untuk menguji pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada CV. Indah Tani Pati Jaya.

1.4.4. untukmenguji pengaruh antara pengawasan, komunikasi organisasi, kompensasi terhadap disiplin kerja secara berganda pada CV. Indah Tani Pati Jaya.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pada CV. Indah Tani Pati Jayadalam mengelola sumber daya manusianya di masa yang akan datang sehubungan dengan pengawasan, komunikasi organisasi, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Indah Tani Pati Jaya, Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak,termasik perusahaan selain CV. Indah TaniPati Jayadalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Serta sebagai referensi penelitian lebih lanjut.