

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan berkembang yang pesat dalam bidang usahanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Di dalam suatu perusahaan yang di dalamnya terdiri dari manusia atau karyawan (Sumber Daya Manusia) yang merupakan faktor terpenting dalam perusahaan untuk dapat memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada perusahaan dan mempunyai peran penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Penegakan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin ini bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap atau perbuatan yang timbul dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, sebab kesidiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hasibuan (2009) dalam buku Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut.

Sutrisno (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi Prandi Dalam Buku *Concep & Indicator Human Resources Management* (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, di sahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, di sepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Maka dapat disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa karyawan yang disiplin yaitu apabila karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Dimana hal ini merupakan kesadaran dan kerelaan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku.

Menurut Afandi Prandi (2016) disiplin karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa (kompensasi), faktor keadilan, faktor

pengawasan kerja, faktor sanksi hukum, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan. Dari beberapa faktor tersebut peneliti akan mengkaji lebih lanjut tentang faktor pengawasan kerja dan kompensasi.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dengan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan.

Selain pengawasan kerja faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya atau tidak memuaskan, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan sebuah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial,

kesehatan dan pelayanan umum. PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan dan membuka diri terhadap tuntutan perubahan serta berupaya menyusun strategi kebijakan yang selaras dengan perubahan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang strategis yang menjadi perhatian.

Menurut pengamatan peneliti melalui wawancara dengan Karyawan pengukur meter air di tempat penelitian PDAM Pusat Jombang disiplin masih ditemui masalah seperti pegawai kurang memiliki disiplin yang kurang baik karena banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka meskipun sebagian karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan pimpinan dan ada beberapa karyawan yang datang terlambat, ada juga yang masih ada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas kepada atasan pada saat masih jam kerja, berbagai kegiatan yang dinilai tidak termasuk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, maupun pemakaian atribut yang kurang lengkap. Ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan, ada juga yang pulang sebelum waktunya.

Berikut adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja yaitu pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir pada tempat kerja.

Gambar 1.1

## Rekap Ketidakhadiran Karyawan

Rekap Ketidak Hadiran Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Januari 2019 s/d Mei 2019																																												
Bulan	ketidak Hadiran pada Tanggal																															Jumlah			jumlah Ketidakhadiran									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	C	S	I		TK								
Januari										3	1				2	2	2	3			3		3	2	1	4				2			2		6	3	5	11	25					
Februari				2									3		1	2			2		2		1												4	3	3	8	18					
Maret				1	1							3		1	2					5	1														5			3	4	5	10	22		
April				3						3	2	1																									4	5	2	13	24			
Mei			4							3	1				3	1	1																				2	2	1	4	3	7	9	23

keterangan: ■ :Hari Libur  
■ : Batasan Hari

Sumber: Kantor PDAM Jombang

Gambar 1.2

## Presentase Ketidak Hadiran Karyawan

Bulan	JHK	Jumlah karyawan	HOK	keterangan ketidakhadiran				total	total ketidak hadiran	tingkat Absensi tidak hadir (%)	total kehadiran	tingkat absensi (%)
				c	s	i	TK					
januari	22	60	1320	6	3	5	11	25	550	41,7%	770	58,3%
februari	19	60	1140	4	3	3	8	18	342	30,0%	798	70,0%
maret	20	60	1200	3	4	5	10	22	440	36,7%	760	63,3%
april	20	60	1200	4	5	2	13	24	480	40,0%	720	60,0%
mei	21	60	1260	4	3	7	9	23	483	38,3%	777	61,7%

Keterangan: C= Cuti S= Sakit I= Izin TK= Tanpa Keterangan

Data pada tabel I.1 memperlihatkan masih adanya karyawan yang mengalami penurunan disiplin karena setiap bulannya mulai dari Januari 2019 sampai dengan Mei 2019 masih tetap ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, meskipun jumlahnya tiap bulan semakin berkurang. Bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka tidak akan mendapatkan kompensasi yaitu berupa uang kerajinan.

Menurut peneliti terjadinya ketidak disiplinnya karyawan pada peraturan perusahaan di duga karena kurang efektifnya pengawasan atasan terhadap bawahan yang menimbulkan berkurangnya rasa ingin melaksanakan disiplin kerja pada

karyawan yang melanggar peraturan. Selain kurangnya pengawasan terhadap karyawan, terjadi ketidak disiplin juga diduga karena ketidak puasan karyawan pada kompensasi yang di berikan oleh perusahaan terhadap beban kerja.

Terkait dengan pengawasan pada tempat penelitian terdapat masalah yaitu masih lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya seperti tidak sesuai dengan setandar-setandar pengawasan yang telah di tetapkan perusahaan, kurang lancarnya penyampaian informasi antar karyawan dan atasan, dan kurangnya tindakan koreksi hal ini ditandai dengan apabila tidak ada pimpinan pada tempat kerja karyawan menunda pekerjaan dan memperpanjang jam istirahat dan datang bekerja tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Selain itu karyawan masih ada yang merasa pemberian kompensasi masih belum sesuai seperti insentif yang belum memadai, tunjangan, fasilitas yang diberikan masih belum sesuai harapan. Selain itu tingkat pembayaran antar karyawan tidak sama. Sehingga menyebabkan timbul rasa tidak puas dalam diri pegawai yang dapat memberikan dampak kepada disiplin kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat pentingnya pengawasan dan kompensasi dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jombang dalam bidang kepegawaian, maka saya mengangkat topik “PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Kantor Pusat Jombang.
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Kantor Pusat Jombang.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Kantor Pusat Jombang
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Kantor Pusat Jombang.

## **1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini dengan menggunakan variabel pengawasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian dilakukan kepada karyawan bagian pembaca meter air PDAM Kantor Pusat Jombang

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### 1.5.1. Manfaat teoritis:

Menemukan pengetahuan baru untuk meningkatkan disiplin karyawan PDAM Jombang melalui pengawasan dan kompensasi, sebagai dasar untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

### 1.4.2 Manfaat secara praktis:

Manfaat bagi karyawan yaitu meningkatkan kedisiplinan baik waktu, anggaran, dan kegiatan lainnya, menumbuhkan semangat bekerja setiap karyawan.

Manfaat bagi perusahaan, bersama pemimpin perusahaan yang lain, hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki program kedisiplinan karyawan khususnya pada waktu, anggaran, dan kegiatan lainnya.