

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Belakangan ini sumber daya manusia telah menjadi sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila dulu manusia hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi, sekarang manusia telah menjadi perhatian utama pengambilan keputusan dalam organisasi. Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan tempat dimana sekumpulan manusia saling berinteraksi dalam kesepakatan untuk memenuhi atau mencapai suatu hasil yang diinginkan melalui serangkaian proses kegiatan. Tujuan dilaksanakannya kegiatan ini adalah memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan.

Terdapat tiga faktor yang menentukan performansi perusahaan, yaitu struktur organisasi, teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, karena individu menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan yang dapat menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan. Maka sebaiknya faktor sumber daya manusia dikelola dengan baik agar apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai (Umar, Husein, 2001:9).

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan teratur. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan diterapkannya disiplin kerja sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan pemimpin yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Di samping itu juga, disiplin kerja yang tinggi dipengaruhi dengan adanya pengawasan karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimal mungkin, sehingga akan tercapai tingkat disiplin karyawan yang tinggi. Pengawasan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Untuk pencapaian tingkat disiplin kerja yang optimal, hanya dilakukan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan saja tidak cukup. Masih dibutuhkan kepemimpinan yang baik yang dilakukan pimpinan terhadap para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Pengawasan kerja sangat diperlukan dalam perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pengawasan kerja itu sendiri adalah salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sementara disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja lain di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan kejadian kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki disiplin kerja yang baik, mau tidak mau instansi itu harus memberikan perhatian pada masalah pengawasan kejadian kepemimpinan yang dilakukan oleh para pemimpin lembaga atau instansi.

Betapa pentingnya disiplin kerja yang lebih serius terhadap karyawan, agar dapat mewujudkan karyawan di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itu, perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek pengawasan kejadian kepemimpinan yang baik diharapkan akan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada instansi tersebut.

Yayasan Pendidikan Telkom adalah Sebuah Yayasan yang diprakarsai oleh PT. Telkom (Telkom Indonesia) untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi serta pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional di bidang infokom. YPT memiliki empat lembaga pendidikan tinggi dan satu pusat pelatihan yaitu IT Telkom, IM Telkom, Stisi Telkom, Politeknik Telkom dan Telkom PDC. Disamping itu terdapat 3 (tiga) unit bisnis lain dibawah YPT yaitu dua perusahaan yang bergerak di bidang *broadcasting* yaitu: PT. Radio Lintas Kontinental (Radio K-lite/107,1 FM), PT. Radio Karang Tumaritis (Radio Zora/90,1 FM) yang berperan sebagai media promosi kegiatan bisnis YPT Group serta PT. Citra Sukapura Megah untuk meningkatkan kemampuan serta daya saing lembaga yang dimilikinya, YPT menetapkan Rencana Induk Pengembangan selama periode 12 tahunan yang dibagi dalam 3 (tiga) tahapan Rencana Empat Tahunan (RENETA). Pada perusahaan ini faktor disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, ketua yayasan harus melakukan disiplin kerja yang efektif sehingga para karyawan bisa mencapai kinerja yang optimal.

YPT sendiri sudah melakukan pengawasan kerja yang cukup maksimal guna peningkatan disiplin kerja karyawan itu sendiri, hanya saja pelaksanaan pengawasan kerja terhadap karyawan yang bekerja kurang maksimal dikarenakan kepemimpinan yang belum maksimal dilakukan oleh ketua yayasan sehingga disiplin karyawan pun berkurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terjadi terus menerus karena akan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan dan pendapatan perusahaan.

Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan kerja maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini. Dengan adanya disiplin kerja yang efektif dan efisien dari ketua yayasan maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin dan disiplin yang tinggi serta bertanggungjawab sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin pun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab penilaian terhadap tingkat kedisiplinan kerja selalu dilakukan agar karyawan selalu disiplin dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan itu.

Berikut ini adalah data absensi karyawan selama satu bulan di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung :

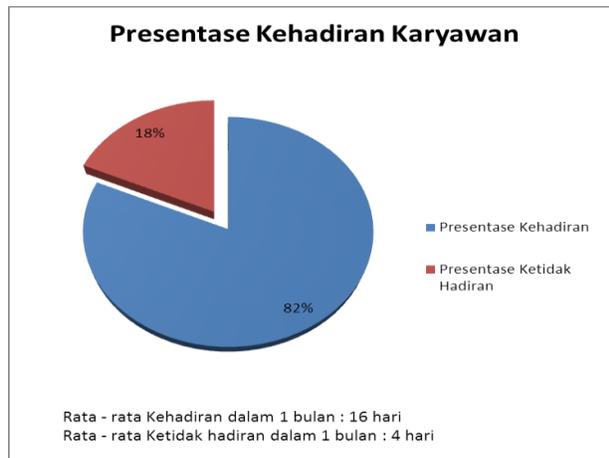
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan

Nama	Total Kehadiran	Jumlah Tidak Hadir
Ilik	19	1
Putri A	19	1
Epi M	17	3
Maryono	17	3
Sumini	19	1
Asep S	17	3
Agung R	7	13
Denny D	14	6

Lanjutan tabel 1.1 data absensi karyawan

Ikah A	20	0
Ary F	18	2
Fitri R	20	0
Rita P	4	16
Ainul M	16	4
Yani Nur	20	0
Manggara	19	1
Ridwan P	20	0
R Ayu	17	3
Budiman	19	1
Sulis	16	4
R Wilman	20	0
N Hendar	14	6
W Erwin	5	15
Sariman	13	7
Indra T	18	2
Achdiat	19	1
Fidelia	17	3
Wiwin	15	5
Bingah R	18	2
Yenna	18	2
Ayunda	19	1
Harry L	16	4
Euis	17	3
Ratih	19	1
Ken W	16	4
Sugeng M	20	0
A Taufik	20	0
Yaya	17	3
Vita	16	4
Harry	13	7
Irman N	7	13
Fiera	17	3
Utar S	16	4
Supriat	12	8
Suharson	18	2
Nina KH	16	4
Seandy	16	4
Engkus	18	2
Judician	15	5
Isnaini	18	2
Total	801	179
Rata-Rata	16	4
Presentase	81.73%	18.27%

Berikut adalah gambar grafik yang menunjukkan presentase kehadiran karyawan YPT Bandung selama satu bulan.



Gambar 1.1 Grafik Persentase Kehadiran Karyawan

Masalah di atas merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Karena hal ini merealisasikan program-program dan tujuan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengawasan kejadian kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.”**

Berikut ini adalah hasil pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti atas kelemahan pelaksanaan pengawasan di YPT Bandung :

1. Pengawasan pemimpin yang kurang terhadap kinerja pegawai.
2. Adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja.
3. Pegawai yang bekerja sesuai kehendak sendiri.
4. Sering terjadi kelalaian saat bertugas karena tidak adanya pengawasan yang tegas dari pemimpin.
5. Pengawasan dari ketua yayasan belum maksimal dikarenakan mengontrolnya kepagian.
6. Kurangnya motivasi dan semangat bekerja.
7. Kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya.

Berikut ini adalah hasil pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti atas kelemahan kepemimpinan pemimpin perusahaan di YPT Bandung :

1. Pimpinan perusahaan yang jarang melakukan konseling atau teguran terhadap bawahannya.
2. Pimpinan perusahaan yang kurang peka terhadap karyawannya.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.
4. Pimpinan perusahaan yang kurang tegas terhadap karyawannya yang kurang disiplin dalam bekerja.
5. Pimpinan perusahaan yang jarang mengontrol karyawan saat aktivitas kerja sedang berlangsung.

Berikut ini adalah hasil pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti atas kelemahan disiplin kerja di YPT Bandung :

1. Jam masuk kerja tidak menentu, yang dalam aturan hari senin – kamis seharusnya masuk pukul 08.00 wib dan hari jumat masuk pukul 07.00 WIB
2. Penggunaan jadwal cuti yang tidak teratur.
3. Ada beberapa karyawan yang pulang pada saat jam kerja.
4. Kurang tegasnya pemimpin pada pegawai.
5. Terlalu banyak toleransi untuk pegawai tanpa mengeluarkan surat peringatan.
6. Ada beberapa karyawan yang keluar pada saat jam kerja berlangsung (bukan tugas dari kantor).
7. Adanya pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung ?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasandan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh informasi yang akurat dan relevan yang dapat digunakan oleh :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman secara teori dan praktek, khususnya dalam masalah pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijakan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi

Dalam penelitian tugas akhir ini penyelesaian masalah akan dibatasi oleh beberapa hal berikut ini :

1. Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.
2. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuisioner.
3. Responden penelitian yaitu karyawan SDM dan Umum di Yayasan Pendidikan Telkom

Asumsi- asumsi yang digunakan pada penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kecakapan pekerja dianggap sudah cukup memadai dan memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk pekerjaan masing-masing.
2. Pekerja diasumsikan sudah biasa melakukan pekerjaan pada bidang masing-masing.

1.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Yayasan Pendidikan Telkom yang beralamat Jalan Cisanggarung No. 2 Bandung 40115 Telp : 022-4239717, 4215548. Fax : 022-4239813. Email : ypt_pusat@yahoo.com

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini disusun berdasarkan sistematika penulisan laporan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah, pembatasan masalah, lokasi penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori penunjang yang digunakan sebagai landasan pemecahan persoalan sesuai permasalahan yang akan diteliti.

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan tentang langkah-langkah pemecahan masalah, serta didukung pula dengan “*flowchart*” tahap-tahap penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan penjelasan tentang data umum perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan pengumpulan dan pengolahan data serta pemecahan masalah

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan informasi mengenai data umum perusahaan dan data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan berdasarkan metode yang telah ditentukan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pemecahan masalah serta saran -saran untuk implementasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN