

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh perorangan (individu) atau kelompok untuk menjalankan suatu usaha demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan usaha, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian aktivitas perusahaan dapat berjalan sesuai rencana. Aktivitas perusahaan yang baik mengindikasikan adanya kerjasama antar elemen dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik dengan cara menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan suatu yang pokok dalam pencapaian tujuan perusahaan (Simamora, 2006:5). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan cara mengelola manajemen yang tersistem dan terkoordinir dengan baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Efektivitas kinerja adalah pengukuran hasil pekerjaan yang dicapai karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja yang



efektif merupakan faktor penentu pencapaian keberhasilan perusahaan. Diawali dengan efektivitas kinerja individu lalu berkembang menjadi efektivitas kinerja kelompok, efektivitas kinerja kelompok yang bergerak dalam satu perusahaan akan mendorong peningkatan kontribusi efektivitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

Efektivitas kinerja perusahaan ini ditunjukkan untuk mencapai sasaran perusahaan dengan waktu yang telah ditetapkan dan biaya yang telah dikeluarkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Amirullah dan Ribdiyah Hanafi (2002:28) yaitu, efektivitas menunjukkan suatu kemampuan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangatlah penting, karena pada dasarnya perusahaan sudah memberikan standard atau aturan yang jelas agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

Fokus penelitian ini adalah tentang disiplin kerja dan pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Secara teori, jika disiplin kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula hasil kerjanya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Siagian (2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain dan dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Hal yang sangat berkaitan dengan disiplin kerja adalah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pelanggaran dapat diminimalisir dengan memberlakukan peraturan yang mencakup standard-standard yang berlaku di perusahaan dan harus ditaati oleh

semua elemen perusahaan, hal ini bertujuan untuk membangun disiplin diri karyawan.

Pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standard dan memastikan kualitas hasil kerja sehingga dapat dijadikan umpan balik untuk pengambilan keputusan (Mathis dan Jackson, 2006:303). Pengawasan kerja yang tidak optimal memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan adalah bentuk pengawasan secara tertulis yang secara langsung bersifat memaksa dan mengikat seluruh karyawan untuk menjaga disiplin diri dalam bekerja.

Persentase disiplin kerja akan lebih tinggi jika proses pengawasan juga diterapkan di perusahaan, dan sebaliknya disiplin kerja akan rendah jika proses pengawasan melemah. Disiplin kerja dan pengawasan adalah dua variabel yang saling berhubungan dalam penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap individu karena sebagian besar individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) diperoleh hasil bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung pada seluruh aspek. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional dan aspek sumber daya manusia yang buruk selama 5 tahun berturut-turut dengan penilaian kerja “kurang sehat” dan “sakit” pada tahun 2010-2014 dan berangsur membaik pada tahun 2015 dengan penilaian kerja “sehat”. Dari penilaian kerja yang dilakukan oleh Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air

Minum (BPPSPAM) mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan selama tahun 2010-2014 dan pada tahun 2015 adanya solusi untuk upaya perbaikan kinerja karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung ditemukan adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengawasan.

Penelitian ini akan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis data. Penggunaan PLS sebagai alat analisis dilandasi pemikiran bahwa metode PLS mempunyai keunggulan diantaranya: (1) data tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas; (2) ukuran sampel bisa besar maupun kecil; (3) PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang landasan teorinya lemah (Sudiarianti, 2015); (4) selain itu PLS juga dapat mengakomodir indikator reflektif dan formatif (Tambun,2014). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGAWASAN (*CONTROLLING*) SEBAGAI VARIABEL MODERATING MENGGUNAKAN METODE PENDEKATAN *PARTIAL LEAST SQUARE*”**

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan pengawasan sebagai variable moderating. Secara garis besar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan ?

2. Se jauh manakah pengawasan sebagai variable moderating dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan
2. Mengetahui sejauh manakah pengawasan sebagai variable moderating dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### *1. Manfaat Teoritis*

- a. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan
- b. Mengetahui sejauh manakah pengawasan sebagai variable moderating dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kinerja karyawan.

#### *2. Manfaat Praktis*

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberi sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya disiplin kerja dan pengawasan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi dan pembaca, dapat memberi wawasan serta dapat dijadikan sebagai tambahan refrensi perpustakaan dan refrensi pengembangan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.