

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, ketersediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan. Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif di dalam setiap aktivitas organisasi/perusahaan. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, pengawasan, kemampuan kerja, disiplin dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Adanya pengawasan, kemampuan kerja, disiplin dapat berpengaruh besar dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/organisasi tersebut.

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seorang manajer yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dihendaki Lubis (1985, p.154).

Menurut pandangan Robbins (2006, p.46) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja/kemampuan fisik adalah keadaan dimana seseorang baik yang terlihat maupun belum terlihat karena belum dikembangkan. Kemampuan (*ability*) merupakan kemampuan yang berkaitan dengan kebiasaan. Kemampuan berasal dari

pengetahuan, ketrampilan dan bakat. Kemampuan (ability) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya. Dalam keadaan bekerja secara individu karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya.

Menurut Wursanto (1990, p.108) disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan/organisasi atas dasar kesadaran atau bukan adanya unsur paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja keadaan di dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi tertib serta seorang/sekelompok orang yang bergabung di dalam suatu perusahaan/organisasi berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (1996, p.126) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja tersebut.

PT.Sabda Jaya Prima adalah perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis Otomotif, Pemasok, dan Aksesoris Motor. PT.Sabda Jaya Prima yang dimana karyawannya bertugas untuk melaksanakan pekerjaan bagian pemasangan aksesoris mobil. PT.Sabda Jaya Prima ini merupakan Nasmoco club (Toyota). Perusahaan yang lebih berfokus pada kualitas produk/jasa.

Pada tabel dibawah ini menunjukkan pra survey terhadap 15 responde tentang pengawasan, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening di PT.Sabda Jaya Prima Semarang.

Tabel 1.1
Menurut Pra survey karyawan PT.Sabda Jaya Prima

No	Pertanyaan	Ya	Prosentase	Tidak	Prosentase
1	Evaluasi yang dilakukan oleh pengawas pada karyawan	9	60%	6	40%
2	Pengamatan yang dilakukan oleh pengawas pada karyawan	8	53%	7	47%
3	Pernah datang terlambat	4	27%	11	73%
4	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	15	100%	0	0
5	Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan	13	87%	2	13%
6	Patuh terhadap semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	13	87%	2	13%
7	Hasil kerja memenuhi target	13	87%	2	13%
8	Menyelesaikan pekerjaan harian dengan te Waktu	10	67%	5	33%
9	Memperbaiki apabila ada rusak/kesalahan	8	53%	7	47%
10	Tergabungnya dalam sebuah tim atau kelompok pada saat bekerja	9	60%	6	40%
11	Terciptanya nilai efektivitas dan efisien pada hasil kerja	15	100%	0	0

Sumber : Pra Survey pada PT.Sabda Jaya Prima,2016

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari variabel yang diajukan dapat disimpulkan bahwa kurangnya evaluasi dan pengamatan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di perusahaan, pengawasannya juga dilakukan dengan cctv. Beberapa hal lain dapat dibuktikan dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan di PT.Sabda Jaya Prima Semarang

Bulan April – Juli 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk	Jumlah Karyawan Terlambat datang ke perusahaan
April	24	31
Mei	8	47
Juni	34	21
Juli	18	37

Sumber : PT.Sabda Jaya Prima Semarang, 2016

Berdasarkan pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa data absensi karyawan pada masih ada karyawan yang terlambat, tidak masuk kerja dengan alasan maupun tanpa keterangan. Hal diatas berpengaruh karena mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa hal yang dapat dibuktikan dengan produktivitas kerja karyawan dalam kuantitas aksesoris mobil yang telah dikerjakan bagian operator yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

Data Jumlah Produksi Mobil Tiap LINE pada bulan April – Juli Tahun 2016 di PT.Sabda Jaya Prima Semarang

Bulan	Line 1	Line 2	Line SS (Special stall)
April	1144	1050	199
Mei	1276	1118	206
Juni	1212	1210	218
Juli	712	722	181
Total	4347	4100	804

Sumber : PT.Sabda Jaya Prima Semarang 2016

Dilihat berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima yang dihasilkan pada LINE 1 dan LINE 2 mengalami jumlah produksi yang berubah-ubah. Pada tabel LINE SS (*Special Stall*) yaitu LINE yang tugasnya apabila terdapat pemasangan aksesoris yang kurang benar

dan perlu dilakukan perbaikan. Dari tiap LINE mobil yang diproduksi yaitu Merk An Avanza, Agya, Rush, Yaris, Innova, **Fortuner**, **Hylux**.

Adapun faktor- faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak memiliki perkembangan yaitu mengalami permasalahan pada IT nya. Jaringan error yang terjadi pada bulan Juli di area LINE1, 2, dan SS (*special stall*). Secara umum karyawan dikatakan berproduktivitas jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standart pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang melampaui target yang diberikan sehingga prediksi perusahaan untuk mendapatkan target yang diluar perkiraan perusahaan dan tentunya perusahaan mendapatkan efek yang luar biasa seperti meningkatnya pendapatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening di PT. Sabda Jaya Prima Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
2. Apakah pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang

3. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap disiplin di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
4. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
5. Apakah pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
6. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin sebagai variabel intervening
7. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin sebagai variabel intervening.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat, maka tujuan penelitian ini adalah memberikan informasi tentang :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengawasan terhadap disiplin di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas Kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kemampuan kerja terhadap disiplin di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang

5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening di PT.Sabda Jaya Prima Semarang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja dengan disiplin sebagai variabel intervening di PT.Sabda Jaya Prima Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan, disiplin kerja, kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadikan bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Sabda Jaya Prima Semarang

pengetahuan mengenai pengawasan, disiplin kerja, kemampuan karyawannya di perusahaan tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan informasi pelengkap untuk penelitian yang sejenis.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Organisasi, Fungsi Manajemen, Pengawasan, Kemampuan kerja, Disiplin, Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh serta saran yang ingin dikemukakan.