

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disipin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Sumber daya manusia selain mampu, cakup dan terampil, juga harus menaati peraturan serta ketentuan perusahaan yang berlaku.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil, siap pakai dan berkepribadian yang sesuai. Pemeliharaan sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. tentu setiap manuisa memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Manuisa mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan,

kehendak, kemampuan dan manusia juga mempunyai harga diri.

Nurul Noverina, Arik Susbiyani dan Abadi Sanosra (2020:177-186), menyatakan Pengaruh Bebab Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai". Dapat disimpulkan bahwa untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja baik kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. Perlu adanya evaluasi dalam menentukan budaya kerja sesuai dengan jabatan yang diampu. Sehingga tidak ada kecemburuan social mamupun kecenderungan terjadi perselisihan antara karyawan.

Menurut Guffe dan helms (2001), disiplin kerja merupakan proses seseorang dalam mengontrol perilaku dalam menaati aturan dan upaya dalam meningkatkan kualitas kerja. Proses dalam diri seseorang dalam mewujudkan sikap dan perilaku disiplin melibatkan proses pemahaman terhadap peraturan yang di tetapkan perusahaan atau instansi dan bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atu instansi. Berdasar uraian tersebut dapat penelitian simpulkan disiplin kerja perilaku konsisten yang menunjukkan kesediaan untuk taat dan patuh secara tertib terhadap peraturan sebagai upaya meningkatkan kualitas dan kinerja. Namun kenyataan yang terjadia masih

terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Sehingga permasalahan yang di hadapi PT Sawunggalingkarya Kontruksi di Sidoarjo perlu mendapatkan perhatian yang serius agar fenomena yang belum menunjukkan disiplin kerja yang tinggi lebih dini.

Salah satu kendala yang menjadikan permasalahan di PT. Sawunggalingkarya Kontruksi di Sidoarjo tersebut adalah masalah Budaya Kerja. Menurut Suparyadi (2015:465), menyatakan Budaya Kerja merupakan nilai-nilai, yang dimiliki oleh individu maupun kelompok masyarakat baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja. Budaya kerja yang kuat akan membantu organisasi memberikan kepastian bagi anggotanya untuk berkembang bersama organisasi, sedangkan budaya lemah tidak akan mampu mendorong karyawan bersama perusahaan. Hasil penelitian dari (Artina, 2014) bahwa perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, budaya kerja karyawan dan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik juga akan mempengaruhi seorang individu untuk bertanggung jawab akan masing-masing pekerjaan dan kewajiban.

Selain Pengawasan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan. Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas dan kegigihan.

Pada dasarnya suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu terampil saja, tetapi harus mampu bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan belajar agar mencapai hasil yang optimal atau memuaskan bagi perusahaan. Hasil penelitian dari (Said Muhammad Risal dan Radiman, 2019) bahwa pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh teming dalam melaksanakan tugas bukan dikarenakan termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini diperlukan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan karena sebuah kewajiban yang telah diembankan kepada karyawan tersebut.

Menurut G.R Tery (2015:242) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standart, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, manila. Pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai rencana

yaitu selaras dengan standart. Pengawasan ini dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Hal itu dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasinya yang dimiliki secara optimal. Sehingga masih perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Salah satunya yaitu dengan pengawasan terhadap karyawan saat bekerja, melalui pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengawasan sebagai sarana controlling atau mengontrol kegiatan didalam perusahaan/organisasi. Melalui pengawasan ini, karyawan akan diawasi sehingga dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik. Selain itu, pengawasan juga bisa meminimalisir kesalahan atau penyimpangan karyawan. Karena dengan adanya pengawasan apabila karyawan melakukan kesalahan atau penyimpangan, maka tindakan perbaikan bisa segera dilakukan sehingga dapat tercapainya kinerja, yang naik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Perusahaan PT. Sawunggalingkarya Kontruksi adalah sebuah perusahaan berpusat di Jemundo, Taman, Sidoarjo

merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Jumlah karyawan yang ada pada PT. Sawunggalingkarya Kontruksi berjumlah 80 karyawan, sehingga dibutuhkan pengukuran Disiplin kerja. PT. Sawunggalingkarya Kontruksi bergerak dalam bidang jasa kontruksi berskala besar nasional dengan harga dan mutu produk yang ekonomis namun berkualitas serta berkomitmen terhadap kepuasan client dengan kemas jasa kontruksi yang inovatif dengan didukung pengembangan metode pelaksanaan yang aman dan ramah lingkungan sehingga menghasilkan produk kontruksi yang berkualitas serta tepat waktu. Tingkat produksi yang dihasilkan dapat optimal apabila karyawan memiliki budaya kerja, pengawasan dan motivasi kerja yang sehat dan diterapkan secara maksimal.

Berdasarkan pemaparan yang di atas dapat dilihat bahwa Budaya Kerja, Pengawasa, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan, maka dari alasan diatas tersebut mendasari penelitian ini mengambil Judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Sawunggalingkarya Kontruksi ).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?
4. Apakah Budaya Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan Menganalisis Budaya kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?
3. Untuk mengetahui dan Menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?
4. Untuk mengetahui dan Menganalisis Budaya Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Sawunggalingkarya Kontruksi ?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama teori-teori tentang Budaya

kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja serta Disiplin kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca, mahasiswa, maupun semua kalangan yang membutuhkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Budaya Kerja, Pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Kontruksi di Sidoarjo.

b. Bagi PT Sawunggaling karya Kontruksi

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan yang berkaitan dengan Budaya Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja PT Sawunggaling karya Kontruksi.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan bagi penelitian selanjutnya.