

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu instansi atau perusahaan, tenaga kerja merupakan komponen kunci yang sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang dilakukan. Karyawan sebagai asset sumber daya manusia memiliki potensi besar dalam mencapai tujuan instansi. Maka dari itu, penting untuk mengoptimalkan potensi dari setiap individu sebagai sumber daya manusia, karena merekalah yang menjadi motor penggerak dan penentu arah jalannya kegiatan di dalam instansi tersebut. Setiap perusahaan dituntut memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusianya yang tidak lain adalah karyawan/pegawai yang akan bekerja dan berkontribusi sebaik-baiknya akan tanggung jawab yang diberikan untuk keberhasilan perusahaan (Ekhsan *et al.*, 2020). Perusahaan bukan hanya menginginkan SDM yang kompeten dan berkualitas, namun juga yang bersedia bekerja dengan giat dan tekun untuk memperoleh hasil yang terbaik (Jufrizen & Sitorus, 2021). Faktor SDM yang berkualitas sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era globalisasi yang kompetitif. Menurut Sunyoto (dalam Jufrizen & Sitorus, 2021), Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk setiap organisasi. SDM memiliki peran yang paling krusial dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, penting bagi suatu instansi atau perusahaan untuk memberikan arahan yang positif kepada SDM yang dimilikinya, dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut secara efektif dan efisien.

Tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan, nilai, dan standar perusahaan dapat menunjukkan seberapa berhasil meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Kedisiplinan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan merupakan komponen penting dalam manajemen SDM. Karena itu, tingkat kedisiplinan karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Jika kedisiplinan karyawan tidak dijaga dengan baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil Hasibuan yang optimal (dalam Darma Yanti, 2020). Menurut Nurmayanti *et al.* (2022), disiplin kerja karyawan

memengaruhi penerapan teknologi. Komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mengubah perilaku karyawan sehingga mereka sadar dan siap untuk mematuhi aturan dan norma sosial perusahaan adalah disiplin kerja ini (Sadat et al., 2020). Kedisiplinan ialah ukuran kualitas manajer dan pimpinan. Kehadiran juga merupakan salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin pegawai. Salah satu aturan organisasi adalah waktu masuk dan keluar kerja. Salah satu ciri utama organisasi adalah keteraturan, dan salah satu cara untuk menjaga keteraturan tersebut adalah dengan disiplin. Disiplin memiliki tujuan utama untuk memaksimalkan efisiensi dengan cara menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin berusaha untuk menghindari keterlambatan dan kemalasan yang disebabkan oleh keterlambatan dan kemalasan. Oleh karena itu, untuk memastikan kedisiplinan, masalah kehadiran harus ditangani.

Terlepas dari pengawasan manusia, memperhatikan kehadiran Seorang manajer tujuan biasanya melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan perencanaan dan telah mencapai hasil yang diinginkan Handoko (dalam Nurmayanti et al., 2022). Pengawasan membantu mencegah pelanggaran aturan organisasi. Salah satu metode yang paling efektif untuk memastikan kedisiplinan adalah pengawasan. Pemimpin harus terus mengawasi sikap, perilaku, dan lingkungan mereka. Semakin baik pengawasan dan disiplin pemimpin, semakin disiplin pegawainya. Pengawasan sangat penting untuk kinerja karyawan karena memungkinkan karyawan untuk diawasi dengan baik sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Tanpa pengawasan, disiplin kerja akan menurun dan mempengaruhi kegiatan lainnya, yang dapat menghambat proses dan pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan ini diperlukan untuk mencegah kesalahan yang merugikan perusahaan. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menumbuhkan semangat kerja tim, yang dapat mendorong setiap karyawan untuk lebih baik.

Selanjutnya, kepuasan kerja adalah komponen tambahan yang memengaruhi disiplin. Orang yang mencintai pekerjaannya memiliki kepuasan kerja. Kedisiplinan dan etika mencerminkan perspektif ini. Untuk meningkatkan moral kerja dan disiplin karyawan, kepuasan kerja harus dibuat sebaik mungkin. Sebaliknya, kurangnya disiplin akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja.

Rasa puas atau tidak puas seorang karyawan selama mereka bekerja di perusahaan akan sangat menentukan seberapa tinggi atau rendahnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Kepuasan kerja terkait dengan apakah harapan karyawan terhadap perusahaan telah dipenuhi atau tidak. Rosita (dalam Muhamad, 2022) menggambarkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pekerjaan karyawan diamati. Kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka dan hal-hal lain yang mereka hadapi di tempat kerja mereka. Menurut Herzberg (dalam Sjabadhyni et al., 2021), baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika ada dorongan intrinsik, karyawan akan merasa senang terhadap pekerjaannya dan akan bersemangat untuk bekerja.

Sebaliknya, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki dorongan dari luar, seperti kompensasi yang cukup. Selain itu, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Jika ada motivasi untuk karyawan, mereka akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berperilaku disiplin dan diharapkan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ketika seseorang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih tinggi. PT Visindo Dwi Warna adalah objek penelitian ini. Perusahaan periklanan ini berfokus pada iklan dan branding mobil atau kendaraan. Menurut data perusahaan, karyawan kurang disiplin, termasuk datang terlambat dan gagal menyelesaikan tugas tepat waktu.

<b>Bulan Jumlah Jumlah Hari Absen Presentasi keterlambatan Karyawan Kerja Terlambat</b>			
	80	22	78
Januari			
	80	20	72
Februari			
	80	22	72
Maret			

Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Visindo Dwi Warna

Januari 2023 - Maret 2023

Sumber : Data Perusahaan

Data absensi karyawan PT Visindo Dwi Warna dari Januari hingga Maret 2023 ditunjukkan di sini. Menurut Flippo (dalam Agustini & Dewi, 2019), batas maksimum absensi adalah 3%, yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakdisiplinan antara 4,09% dan 4,50% terjadi pada karyawan. Berdasarkan data tersebut, disiplin kerja PT Visindo Dwi Warna dinilai tidak optimal. Hal ini terlihat dari fakta bahwa aturan tentang jam kerja dan jam pulang karyawan tidak selalu tepat, yang dapat menyebabkan disiplin karyawan rendah dan akibatnya hasil perusahaan kurang memuaskan.

Seperti yang dinyatakan oleh Fitrianto (dalam Luluk et al., 2020), Menurut Supriatna (dalam Luluk et al., 2020), "presensi mengandung pemahaman sebagai satu bentuk kehadiran seseorang di sebuah tempat untuk memenuhi kewajibannya", absensi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi kehadiran serta tingkat kedisiplinan dari anggota dalam suatu instansi, institusi atau perusahaan..". Akibatnya, CEO PT Visindo Dwi Warna merasa perlu melakukan perbaikan karena ketidakdisiplinan karyawan.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, terdapat celah penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin karyawan dipengaruhi secara positif dan

signifikan oleh pengawasan (Loo, 2020). Di sisi lain, penelitian Agus dan Yusuf menunjukkan bahwa pengawasan tidak mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan atau positif (Muhamad et al., 2020). Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki kepuasan kerja dan pengawasan secara independen, dan disiplin kerja sebagai dependen. Studi ini melibatkan karyawan PT Visindo Dwi Warna. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah pengawasan dan kepuasan kerja dapat memengaruhi disiplin kerja pada karyawan PT Visindo Dwi Warna guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Dari uraian diatas dapat diangkat judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Visindo Dwi Warna”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada dampak pengawasan pada disiplin kerja karyawan PT Visindo Dwi Warna?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan PT Visindo Dwi Warna berdampak pada bagaimana mereka bekerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Visindo Dwi Warna.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Visindo Dwi Warna.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis:

Penulis akan memperoleh manfaat berupa pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah. Selain itu, penulis juga dapat mengasah kemampuan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data penelitian.

2. Manfaat bagi universitas:

Universitas dapat memperoleh manfaat berupa peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh mahasiswanya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen lainnya dalam melakukan penelitian yang serupa.

3. Manfaat bagi perusahaan:

untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga diharapkan setiap karyawan perusahaan menghasilkan output yang tinggi. Data ini dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian atau perbaikan terhadap pengawasan kerja perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan secara keseluruhan.