

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah salah satu aset bisnis yang paling berharga karena, agar perusahaan dapat memenuhi tujuannya, ia harus sangat bergantung pada kontribusi dari banyak individu. Tingkat pengetahuan dan pengalaman setiap karyawan berkorelasi langsung dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan secara keseluruhan. Mempertahankan sumber daya manusia saat ini, dengan demikian, penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan masa depannya. Setelah setiap tahun, banyak departemen perusahaan melakukan dan menilai tinjauan kinerja tahunan (Maharani et.al, 2022).

Disiplin membantu individu menjadi lebih produktif dalam karir mereka. Ketika seorang pekerja menunjukkan pengendalian diri dan mematuhi aturan, mereka mendapatkan ukuran disiplin. Praktik disiplin diri dimaksudkan agar berkelanjutan dalam menghadapi kebijakan tempat kerja dan berdampak pada produktivitas pekerja. Ketika pekerja didisiplinkan, mereka mendapatkan kepercayaan diri dan bekerja lebih baik; ketika mereka kurang disiplin, kinerja mereka secara alami menurun dan mereka cenderung mengabaikan instruksi. Kejujuran dalam pekerjaan seseorang, ketepatan waktu dalam pekerjaan seseorang, dan kepatuhan terhadap aturan agensi seseorang semuanya bergantung pada satu hal disiplin kerja (Bugdol, 2018).

Pengawasan sama pentingnya dengan disiplin di tempat kerja karena tanpa pengawasan, karyawan lebih cenderung melakukan perilaku kontraproduktif,

seperti bekerja tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat di tempat kerja, dan melakukan aktivitas lain selama bekerja. jam kerja, yang kesemuanya dapat berdampak negatif terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Karena sifat kritis dari pengawasan yang tepat dalam suatu perusahaan, masalah ini harus ditanggapi dengan sangat serius. Banyak hal yang terjadi di lapangan, dan pengawasan yang tidak efisien, seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan keluar pekerja serta pengawasan terhadap tugas yang diberikan, menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dan pada akhirnya tidak tercapainya tujuan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan norma di tempat kerja, pembagian tugas di antara para pekerja, dan menangani berbagai bentuk kesalahan karyawan (Teck & Chyong, 2021).

Kepuasan kerja karyawan sama pentingnya dengan praktik manajemen lainnya seperti tindakan pendisiplinan dan pengawasan, mengingat bahwa pekerja pada akhirnya membuat atau menghancurkan upaya perusahaan mana pun untuk mencapai tujuan yang dinyatakan. Di sisi lain, seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan menggunakan setiap sumber daya yang mereka miliki untuk memastikan bahwa tugas mereka diselesaikan dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Pandangan seseorang tentang pekerjaan mereka mungkin ditentukan oleh persepsi mereka tentang kesenjangan gaji antara apa yang benar-benar mereka dapatkan dan apa yang menurut mereka layak mereka dapatkan (Robbins, 2017:170).

Ketika kita berbicara tentang kinerja, kita berbicara tentang menyelesaikan pekerjaan dan melihat hasil kerja itu. Setiap pekerja harus meningkatkan

kinerjanya agar tujuan dapat tercapai dan tugas diselesaikan lebih cepat. Kinerja pekerja adalah hasil pengukuran upaya individu terhadap standar objektif. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menentukan peran, upaya langsung, dan memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut (Sinambela, 2018:480), untuk mendefinisikan, penilaian kinerja adalah prosedur di mana kontribusi karyawan atau tim untuk pencapaian tujuan organisasi dinilai (Sinambela, 2018:519)

PTE.LTE Boilermaster Merupakan perusahaan swasta yang menawarkan berbagai layanan teknik. Area operasinya sekarang meliputi Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Indonesia. Cabang Indonesia, yang dikenal sebagai PT Boilertech Indonesia, memiliki kantor di Batam dan Pekanbaru. PT Boilertech Indonesia didirikan sebagai penyedia jasa untuk memenuhi kebutuhan sektor maritim, petrokimia, pembangkit listrik, dan industri lainnya dengan membuat dan memperbaiki peralatan heat treatment. Karyawan dengan tingkat antusiasme dan keahlian yang tinggi sangat penting untuk pertumbuhan berkelanjutan PT Boilertech Indonesia di Batam. Statistik kehadiran untuk PT Boilertech Indonesia di Batam dari Januari 2021 hingga Juni 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam periode Januari 2021- Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	110	21	19,09%	84	76,36%
Februari	110	26	23,63%	86	78,18%
Maret	110	32	29,09%	78	70,90%
April	110	24	21,81%	87	79,09%
Mei	110	34	30,90%	80	72,72%
Juni	110	37	36,63%	73	66,36%

Sumber: Data PT.Boilertech Indonesia di Batam yang sudah diolah Tahun 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, persentase karyawan yang tidak hadir di PT Boilertech Indonesia selama bulan Januari sebesar 19,09%, dan terdapat total 21 orang yang terlambat masuk kerja. Selama bulan Februari persentase keterlambatan meningkat menjadi 23,63%, dan terjadi peningkatan jumlah pekerja yang terlambat menjadi 26 orang. Jumlah pekerja yang terlambat kembali meningkat di bulan Maret, mencapai proporsi 29,09% dengan 32 pekerja yang terlambat. Pada bulan April, proporsi karyawan yang terlambat masuk kerja turun menjadi 21,81%, dan total ada 24 pekerja. Pada bulan Mei, secara substansial tumbuh dengan tingkat keterlambatan sebesar 30,90% dan 34 karyawan yang terlambat, dan pada bulan Juni, persentase keterlambatan melonjak lagi sebesar 5,73% menjadi 36,63% dengan 37 karyawan yang terlambat. Total, ada 37 pekerja yang terlambat di bulan Juni.

Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa di PT Boilertech Indonesia masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2021 hingga Juni 2021 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada sehingga system kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan.

Berdasarkan dari observasi dan juga data berupa tabel dari perusahaan PT Boilertech Indonesia di Batam maka tingkat disiplin di PT Boilertech Indonesia

di Batam belum dikata baik. Hal di ini bisa dilihat dari data tabel absensi keterlambatan karyawan dalam satu tahun terakhir. Di sinilah peran pemimpin di harapkan dapat memberikan sanksi berupa hukuman untuk setiap karyawan PT Boilertech Indonesia yang terlambat.

Berikut data penyelesaian proyek karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dari tahun 2018 sampai juni 2022.

Tabel 1.2 Data Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam di Proyek dalam Satu Tahun

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Penyelesaian Proyek	Target waktu
1	Tahun 2018	105	3	3-5 bulan
2	Tahun 2019	109	4	3-5 bulan
3	Tahun 2020	112	5	3-5 bulan
4	Tahun 2021	110	4	3-4 bulan
5	Tahun 2022 (januari-juni)	110	6	1-2 bulan

Sumber: PT.Boilertech Indonesia Agustus (2022)

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dengan disiplin dan pengawasan serta kepuasan dalam monitoring dan evaluasi oleh karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam untuk menyelesaikan proyek dalam satu tahun.kerja semakin meningkat maka hasil kinerja akan menghasilkan secara optimal. Jika karyawan kurang disiplin dan tidak adanya pengawasan serta kepuasan yang kurang dalam suatu kinerja maka kinerja yang dihasil untuk perusahaan tidak optimal. Dapat dilihat dari table di atas pada tahun 2021 dan juga tahun sebelumnya PT Boilertech Indonesia di Batam mengalami permasalahan lamanya target waktu dalam menyelesaikan suatu proyek dengan target waktu 3-4 bulan untuk menyelesaikan 4 proyek di tahun 2021 sedangkan setelah adanya

disiplin, pengawasan serta kepuasan yang baik di tahun 2022 dapat menyelesaikan proyek dengan target waktu 1-2 bulan untuk 6 proyek .

Kurangnya pengawasan dari pimpinan PT Boilertech Indonesia, karyawan dapat melakukan tindakan yang kurang baik jika tidak diawasi oleh pimpinan selama bekerja, seperti yang terlihat pada permasalahan yang terjadi pada lembaga kerja khususnya pekerjaan yang tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat pada saat bekerja, dan melakukan aktivitas lain pada jam kerja, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang tidak efisien dan efektif.

Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawannya. Keterlibatan kepemimpinan diperlukan untuk keberhasilan usaha perusahaan mana pun. Pengamatan di PT Boilertech Indonesia di Batam mengungkapkan sejumlah isu yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Masalah ini diperparah oleh kurangnya tinjauan atau pemantauan staf apa pun. Kinerja suatu program atau kebijakan dapat diukur sebagian melalui pemantauan dan penilaian yang cermat. Sebagai hasil dari efek menguntungkan yang mungkin dimiliki pemantauan dan evaluasi terhadap pekerja, seperti membuat pekerjaan lebih diatur, yang terakhir memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk keberhasilan operasi perusahaan. Tidak peduli seberapa keras setiap orang bekerja, semuanya tidak akan berjalan lancar sampai kepemimpinan perusahaan turun tangan. Kumpulan pekerja yang lebih

besar dengan tingkat komitmen, antusiasme, dan disiplin yang tinggi di tempat kerja sangat penting jika kita ingin melihat peningkatan kinerja.

Berdasarkan informasi yang disampaikan di atas, untuk itu saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BOILERTECH INDONESIA DI BATAM”**

1.2 Identifikasi masalah

Pada latar belakang yang dapat disampaikan pada sebelumnya sehingga indentifikasi masalah dapat diketahui:

1. Kurangnya kedisiplinan terutama pada tingginya persentase keterlambatan semakin meningkat karyawan PT Boilertech Indonesia.
2. Kurangnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya PT Boilertech Indonesia.
3. Tidak adanya monitoring dan evaluasi kerja PT Boilertech Indonesia.
4. Menurunnya tingkat kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia.

1.3 Batasan masalah

Pada penelitian ini dapat dibatasi masalah agar penelitian dapat dengan yang jelas serta terarah, batasan dapat meliputi:

1. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis hanya membatasi penelitian ini pada masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

2. Reponden dari penelitian ini adalah hanya para karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

1.4 Rumusan masalah

Penelitian yang telah diangkat dapat diutarakan sedemikian rupa untuk memudahkan pemahaman dapat dirumuskan masalah berikut:

1. Apakah disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
4. Apakah disiplin Kerja, kepuasan kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, sehingga dalam penelitian ini penulisan merumuskan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja, kepuasan kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.

1.6 Manfaat penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang di tetapkan, manfaat yang di harapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Ilmu manajemen sumber daya manusia memperoleh manfaat secara teoritis dari penyelidikan ini karena dapat berkontribusi pada perluasan ide dan teori yang berguna. Terutama tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat di ambil adalah sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan PT Boilertech Indonesia Di Batam dapat tercapai dengan baik. Dan bagi penelitian selanjutnya survey ini bisa di jadikan sebagai contoh survey selajutnya.