

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia itu sebagai penggerak semua aktifitas - aktifitas perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya manusia merupakan harta paling berharga. melalui sumber daya manusia suatu perusahaan akan mampu bergerak, berkembang dan maju untuk mencapai keberhasilan serta sebaliknya kehancuran atau kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya. maka dengan itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan serta kemajuan perusahaan tersebut harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya untuk mendukung keberlangsungan aktifitas- aktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Maka dengan ini perlunya penyaringan dan seleksi karyawan terbaik. setelah itu baru bagaimana perusahaan untuk mengelola karyawan terbaik tersebut sehingga dapat menjadi yang sesuai diharapkan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari banyak aspek baik dari internal ataupun eksternal. Salahsatunya adalah produktifitas kerja. Produktifitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi penggunaann sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan

pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerja tersebut dilaksanakan. Untuk dapat mencapai produktivitas yang tinggi akan perlunya efektifitas kerja yang baik pula maka dari suatu perusahaan apabila menginginkan produktivitas tinggi untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing serta berkembang perlunya pengelolaan efektifitas kerja yang baik.

Efektifitas kerja adalah merupakan dimana tingkat pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pemahaman tentang efektifitas kerja sangat beragam sehingga perlu ada batasan pengertian yang jelas. Pendekatan yang sering dilakukan antara lain berbasis tujuan (goal approach) karena aspek utama goal approach bisa diwakili semua unsur tujuan organisasi. Pinington & Scanlon (dalam Fereshti:2013) efektifitas kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi. Bach (dalam Fereshti:2013). Maka dengan itu peningkatan efektifitas kerja menjadi salah satu poin penting. Adapun efektifitas kerja itu sendiri dapat ditunjang dengan beberapa faktor salah satunya yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Seperti dalam penelitian terdahulu tentang produktivitas antara lain Widi Yuliani yang berjudul pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang:1998

) dalam eti dwi

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap,mental,pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain,menaati ketentuan – ketentuan dan standar kerja yang berlaku,serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya Siagian(Widi yuliani:2011) Penelitian ini dilakukan di **PT. Sarana Kencana Mulya regional Jawa Tengah** meliputi (Semarang, Solo,dan Pekalongan). Perusahaan ini bergerak di bidang jasa servis merk polytron.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pengawasan yang ada di perusahaan ini belum dilakukan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Pengawasan di perusahaan tidak terlalu di perhatikan oleh para staf pengawas sehingga masih banyak terjadi kesalahan-kesalahan yang terulang di karenakan tidak ada pengawasan yang cukup dari para staf pengawas.

Disiplin kerja yang telah dilakukan perusahaan ini berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal dimana masih terdapat penyimpangan- penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja dan masa cuti sehingga menghambat penyelesaian pekerjaannya.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan dimana tingkat produktifitas kerja karyawan yang tidak stabil bahkan cenderung menurun, maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Efektifitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sarana Kencana Mulya regional Jateng**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan dalam latar belakang dapat di kemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara langsung antar disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Sarana Kencana Mulya Regional Jateng ?
2. Bagaimana pengaruh secara langsung antara pengawasan terhadap produktifitas kerja pada PT. Sarana Kencana Mulya Regional Jateng ?
3. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung antaradisiplin kerja terhadap produktifitas kerja dengan efektifitas kerja sebagai variable intervening pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng?
4. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung antarpengawasan terhadap produktifitas kerja dengan efektifitas kerja sebagai variable intervening pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng?
5. Bagaimana pengaruh antara efektifitas kerja terhadap produktifitas kerja pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh secara langsung antara pengawasan terhadap produktifitas kerja pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung

antara pengawasan terhadap produktifitas kerja dengan efektifitas kerja sebagai variabel intervening pada PT.Sarana Kencana Mulya Regional Jateng.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung antaradisiplin kerja terhadap produktifitas kerja dengan efektifitas kerja sebagai variable intervening pada PT. Sarana Kencana Mulya Regional Jateng.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh efektifitas kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Sarana Kencana Mulya Regional Jateng.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran serta saran informasi untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan di dalam perusahaan

2. Bagi Peneliti

Untuk mempraktekkan teori-teori yang pernah di tempuh dalam proses akademik dengankenyatan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan produktifitas kerjadalamperusahaan.