

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja adalah kebutuhan akan perhatian dari atasan. Dengan kata lain karyawan mengharapkan atasan melakukan kontrol itu secara teratur dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Kontrol yang dilakukan atasan hendaknya sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai, selain itu karyawan akan semangat dan bergairah dalam bekerja bila atasan yang dijadikan panutan memberikan contoh yang baik.. Bila kondisi lingkungan kerja karyawan demikian maka kondisi seperti ini dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan karyawan pun akan mentaati peraturan perusahaan.

Kontrol atau pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan yaitu pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, bila perlu melakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya tetap sesuai dengan rencana yaitu sesuai dengan standar (Terry, 1987).

Dari kondisi lingkungan kerja di atas maka karyawan akan memberikan makna terhadap kontrol atasan yang mereka terima. Apakah

kontrol tersebut akan bersifat positif ataupun negatif tergantung kondisi dari karyawannya. Setiap karyawan akan memiliki sikap, perilaku dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya hal ini tercermin dalam perilaku kerja mereka seperti perilaku disiplin dalam bekerja. Pembentukan perilaku disiplin kerja ini dipengaruhi oleh stimulus lingkungan kerja dalam hal ini kontrol dari atasan. Melalui persepsi akan menimbulkan perilaku disiplin kerja.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada (Susanto, 1989).

Dari dua variabel yang ada bisa dipastikan bahwasannya kontrol atasan dan juga disiplin karyawan adalah dua variabel yang membantu dalam mewujudkan sebuah organisasi khususnya dunia kerja dengan baik.

Karyawan yang mempersepsikan kontrol atasan sebagai kondisi yang akan memperlancar pelaksanaan kerjanya cenderung menampilkan perilaku disiplin dalam bekerja. Namun apabila karyawan mempersepsikan kontrol atasan sebagai kondisi yang menghambat ketidاكلancaran kerja, maka perilaku yang muncul adalah perilaku tidak disiplin dalam bekerja seperti ia sering melawan perintah atasan dan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan. Hubungan timbal balik antara atasan dengan karyawan ini yang juga terjadi pada CV. Moga Jaya Abadi.

CV.Moga Jaya Abadi adalah perusahaan layanan jasa ekspedisi (pengiriman barang) atau jasa angkutan barang yang secara komprehensif memenuhi kebutuhan klien atas pengiriman barang yang spesifik dengan tujuan pengiriman di seluruh wilayah Indonesia terutama kota-kota besar mencakup pengiriman antar pulau di wilayah Indonesia.

Dalam memenuhi kebutuhan pelanggan atas jasa pengiriman barang sesuai dengan target yang diberikan oleh klien/ pelanggan kami dan kerjasama tetap berjalan sesuai dengan aturan pemerintah dan perusahaan yang berlaku, dan kami selalu memberikan pelayanan profesional tepat guna dan tepat waktu, *safety delivery* sehingga sesuai dengan target kami yang selalu memberikan pelayanan jasa pengiriman barang yang profesional dan berkualitas serta lebih konsisten dalam bekerjasama dengan pelanggan dan berkembang sesuai harapan kami untuk menjadi perusahaan ekspediter terbaik di Indonesia.

Jika dijabarkan dalam kalimat Visi, CV.Moga Jaya Abadi memiliki visi menjadi perusahaan logistik dan jasa layanan yang lengkap, padu, handal dan mendunia. Sedangkan misi CV.Moga Jaya Abadi mempunyai misi mendorong pemberdayaan dan membawa kesejahteraan kepada segenap sumber daya manusia untuk dapat memenuhi harapan pelanggan. Demi memenuhi harapan pelanggan ini, CV.Moga Jaya Abadi memperhatikan betul kinerja dari karyawannya. Semua pekerjaan selalu dapat terselesaikan sesuai dengan *dateline*.

Demi tercapainya visi dan misi perusahaan, seringkali karyawan lembur untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Namun demikian tidak jarang pula karyawan CV.Moga Jaya Abadi mendapat reward berupa penambahan upah di akhir tahun jika kinerja selama setahun dapat ditingkatkan dengan baik. Peranan manager selaku atasan atau direktur sangat penting dalam mengontrol kinerja karyawan. Dengan adanya laporan mingguan, bulanan, dan juga tahunan dapat diketahui perkembangan perusahaan. Berkembangnya perusahaan tidak luput dari disiplinnya para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menilik dari fenomena yang ada, maka penelitian ini dipilih agar dapat mengetahui tentang ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap control atasan dengan disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja?”

C. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan referensi maka penulis mengkaji hasil penelitian terdahulu sebagai pembanding, baik dalam hal metode, teori, tujuan, maupun hasil penelitian sebagai pembanding untuk menyelesaikan penelitian ini.

Kontrol atasan terhadap karyawan dalam keberlangsungan sebuah perusahaan dinilai sangat penting dikarenakan kontrol atasan sangat berguna

untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan atau ketidaksesuaian dengan tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan dengan pelaksanaannya. (Terry, 1987) dari penelitian yang lain dapat dilihat bahwasannya Apabila kontrol yang dilakukan atasan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dalam arti atasan melakukan pengawasan secara teratur terhadap karyawan, terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan mempersepsi positif terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan sehingga dari persepsi yang positif akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja seperti perilaku disiplin dalam bekerja.

Sebaliknya jika kontrol yang dilakukan seorang atasan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, dalam arti atasan tidak pernah melakukan pengawasan secara teratur, terutama saat karyawan bekerja tidak memberikan petunjuk dan pengarahan, tidak bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan, maka hal ini akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Dari persepsi negatif akan menentukan perilaku karyawan sehubungan dengan kontrol atasan yaitu ditunjukkan dengan ketidak disiplin dalam bekerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

(Desy Arisandi, 2004) melakukan penelitian tentang kontrol atasan terhadap disiplin karyawan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara persepsi karyawan terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja, tidak dapat dilepaskan dari peranan kontrol atasan

terhadap karyawan yang berperan dalam membentuk kondisi lingkungan kerja. Dengan adanya kontrol dari atasan, semua kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan akan berjalan terarah dan tidak menyimpang dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, kontrol harus dilakukan oleh setiap atasan. Kondisi yang terbentuk ini dihayati dan dimaknakan karyawan sebagai suatu stimulus dalam lingkungan kerjanya. Kemudian dalam prosesnya melibatkan kebutuhan yang ada dalam diri karyawan sehingga terbentuk persepsi karyawan terhadap kontrol atasan. Secara teoritis, dapat dikemukakan bahwa persepsi tertentu yang dimunculkan karyawan dalam menghayati dan memaknakan kerjanya didasari oleh perhatian, kebutuhan, kesediaan, dan sistem nilai.

Dalam hal ini persepsi karyawan berkaitan dengan faktor kebutuhan yang ada dalam diri karyawan. Menurut Murray, ada 20 kebutuhan dalam diri individu, yaitu: kebutuhan sikap merendah, prestasi, afiliasi, agresi, otonomi, *counteraction*, membela diri, sikap hormat, dominasi, ekshibisi, menghindari bahaya, menghindari rasa hina, sikap memelihara, ketertiban, permainan, penolakan, keharuan, seks, pertolongan dalam kesusahan, dan pemahaman. Karyawan menginginkan agar atasan memperhatikan pekerjaan di pabrik, yaitu dengan cara melakukan kontrol secara teratur. Dengan kontrol yang teratur, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teratur pula. Tetapi bila atasan tidak pernah melakukan kontrol dengan teratur, maka secara psikologis, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak diperhatikan oleh atasa.

Akibatnya, karyawan malas menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa dalam diri karyawan terdapat kebutuhan akan keteraturan dalam melakukan kontrol (kebutuhan ketertiban). Kemudian karyawan juga menginginkan agar atasan memberikan kesempatan untuk karyawan berprestasi. Dengan adanya kontrol dari atasan, karyawan dapat memperbaiki hasil pekerjaan mereka yang kurang baik. Ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan berprestasi dan kebutuhan *counteraction*. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan pertolongan dalam menghadapi kesulitan seperti pedoman dalam bekerja.

Dengan adanya kontrol, maka karyawan mempunyai pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan mencari bantuan dalam menghadapi kesulitan. Adanya perbedaan kebutuhan dalam diri karyawan, akan menimbulkan perbedaan persepsi di antara karyawan. Apakah persepsi itu positif atau negatif, tergantung dari kondisi karyawan. Karyawan yang mempersepsikan kontrol atasan sebagai stimulus yang memperlancar pekerjaan mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan terpenuhi, maka akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap kontrol atasan. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi positif, maka akan timbul perilaku kerja positif pula. Dari adanya tingkah laku kerja yang positif terhadap diri karyawan dan lingkungan kerja, maka hal tersebut akan mendukung disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan kontrol atasan sebagai stimulus yang menghambat pekerjaan mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan tidak terpenuhi,

maka karyawan akan memberikan persepsi negatif. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi negatif, maka akan timbul perilaku kerja yang negatif pula. Dari adanya perilaku kerja yang negatif terhadap kontrol atasan yang mereka terima, maka akan sulit bagi karyawan untuk mewujudkan disiplin kerja, sehingga yang timbul adalah kurangnya disiplin kerja karyawan.

Pada penelitian (Sarwanto, 2007) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang di terapkan di kantor agama karang anyar terhadap kinerja karyawan memperlihatkan hasil bahwasannya disiplin kerja dapat terlaksana secara yang sedang atau cukupan demikian pula dengan kinerja yang baik.

Perbedaan penelitian tersebut dengan apa yang akan di teliti terletak pada tujuan penelitian dari joko sarwanto yang hanya ingin mengetahui adakah pengaruh disiplin yang di terapkan di kantor departemen agama karang anyar terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi kontrol atasan dengan disiplin kerja terhadap karyawan.

Sedangkan pada penelitian lain (Rahayu, 2006) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, mendapatkan hasil bahwasannya ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai badan kepegawaian daerah kota Semarang.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel penelitian sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Adapun dari pemaparan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja pada karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan terhadap bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam psikologi konsumen dan marketing.
- b. Memperkaya kajian empiris mengenai kontrol atasan dalam kaitannya dengan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi, masukan, pengetahuan kepada masyarakat umum mengenai hubungan persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja pada karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh, skripsi ini terdiri dari lima bab, antara bab yang satu dengan bab yang lain berbeda

pembahasannya, tetapi masih mempunyai keterkaitan. Maka penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Keaslian Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORITIK

Dalam bab ini berisi Disiplin Kerja, Persepsi Kontrol Atasan, Hubungan Persepsi Kontrol Atasan Dengan Disiplin Kerja, Kerangka Teoritik, dan Hipotesis Penelitian..

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai Pendekatan dan Jenis Penelitian, Subyek Penelitian, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional, Variabel dan Indikator Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini disajikan tentang Gambaran Umum Obyek Penelitian, Penyajian Data, Pengujian Hipotesis dan Analisis, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab lima ini merupakan bab terakhir yang berisi Kesimpulan dan Saran yang patut dikemukakan dalam skripsi ini.