

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Maaalah

Bagi perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan, maka cenderung perusahaan ini mengalami nasib yang tidak baik karena perusahaan ini tidak dapat mengikuti perkembangan dunia usaha pada saat ini. Perusahaan yang tidak peka akan persaingan ini, akan jauh tertinggal dari perusahaan lainnya. Setiap perusahaan haruslah berusaha untuk mendayagunakan potensi yang ada serta mengelola sumber-sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya belum tentu dapat menjamin keberhasilan suatu usaha tanpa dilengkapi sumber daya manusia dengan jumlah yang cukup dan kualitas yang baik. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari pada manusia, karena manusia adalah yang mengelolanya. Dalam perusahaan kecil, pada umumnya pengusaha atau peruaahaan sering mengadakan pendekatan eecara kekeluargaan kepada para karyawannya. Sehingga segala masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan lebih mudah di atasi.

Kal yang demikian banyak mempengaruhi semangat, loyalitas dan disiplin tenaga kerja. Tetapi pada kenyataannya, faktor ini hanyalah sebagian kecil dari pada

banyak faktor yang mempengaruhi semangat, loyalitas dan disiplin kerja karyawan. Berbagai usaha yang dijalankan oleh pimpinan perusahaan untuk menimbulkan semangat, loyalitas dan disiplin kerja karyawan, seperti : membuat peraturan-peraturan, pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat dan pengawasan karyawan.

Pada hakekatnya pengawasan mempunyai fungsi untuk menjamin dan mencegah penyimpangan, penyelewengan dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya pengawasan pekerjaan yang baik diharapkan akan mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan dan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang mengarah kepada kedisiplinan diri serta rasa tanggung jawab.

Kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan untuk itu pihak manajemen harus mampu menerapkan *"the right man on the right place or the right man on the right job"* atau orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula.

Jadi, dengan adanya pengawasan kerja sangat berpengaruh dalam terhadap kedisiplinan kerja karyawan. karena semakin baik kedisiplinan kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Namun yang menjadi masalah adalah kurangnya pengawasan dalam diri karyawan yang mampu menunjukkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Ini disebabkan kurangnya motivasi kepada