

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah seni untuk mengatur bagaimana cara sebuah organisasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Oleh sebab itu, maka perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan manajemen yang baik maka akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan pegawai.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang telah dicapai pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program programnya selalu berdaya guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Tercapainya sasaran dan tujuan yang diharapkan ada upaya yang harus dilakukan, setiap perusahaan harus berupaya untuk melakukan segala sesuatu yang terkait operasional perusahaan dengan efektif dan efisien. Hal ini dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat terhadap perusahaan sejenis maupun tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi sangat penting untuk terus dikembangkan

Namun fenomena yang terjadi ialah tidak efektif dan efisiennya karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja, dimana produktivitas karyawan Podomoro park ini juga masih dibawah standar, produktivitas disini ialah kemampuan dalam memenuhi target penjualan setiap bulannya, jadi berdasarkan hasil observasi penjualan di Podomoro park ini tidak memenuhi target. Hal tersebut juga dikarenakan karyawan kewalahan karena deskripsi pekerjaan yang kurang jelas. Berikut ini adalah hasil presurvey mengenai fenomena kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan Podomoro Park Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
A	Indikator Produktivitas	F	%	F	%
1	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan target	4	20	16	80
		Jawaban Responden			
		Sesuai		Tidak Sesuai	
B	Indikator Ketepatan Waktu	F	%	F	%
1	Waktu yang diperlukan untuk mencapai target sesuai jadwal	6	30	14	70

Berdasarkan hasil presurvey pada tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel kinerja jika melihat indikator variabelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 20 responden. Sebanyak 80% responden menyatakan terdapat permasalahan produktivitas yaitu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditentukan serta 70% responden menyatakan permasalahan pada ketepatan waktu yaitu dimana waktu yang diperlukan untuk mencapai target tidak sesuai jadwal yang ditetapkan sehingga data diatas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Deskripsi Pekerjaan atau *job description* ini merupakan output yang di hasilkan analisis pekerjaan yaitu suatu penentuan dan isi suatu pekerjaan yang meliputi tugas, tanggung jawab dan hubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas -tugas dalam Pekerjaan yang diembannya dengan baik.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi pekerjaan yang membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas

yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jabatan.

Seringkali pemahaman tentang *job description* serta kontribusi yang diharapkan dari pekerjaan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut dimana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami *job description* pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik. Berikut ini adalah hasil presurvey mengenai fenomena deskripsi pekerjaan yang akan dijelaskan pada tabel 1.2

Tabel 1. 2

Hasil Prasurvey Deskripsi Pekerjaan Podomoro Park Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Baik		Tidak Baik	
A	Indikator Rincian tugas dan tanggung jawab	F	%	F	%
1	Pemahaman tentang uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas tugas	5	25	15	75
		Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
B	Indikator Prestasi Jabatan	F	%	F	%
1	Mampu menyelesaikan masalah dalam tugas yang diemban	8	40	12	60

Berdasarkan hasil presurvey pada tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel deskripsi pekerjaan jika melihat dari indikator variabelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 20 responden. Sebanyak 75% responden menyatakan terdapat permasalahan uraian pekerjaan yang tidak dipahami dan kurang baik dalam bertanggung jawab atas tugasnya serta 60% responden menyatakan ketidakmampuan menyelesaikan masalah dalam tugas yang dikerjakan sehingga data diatas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Pemahaman uraian pekerjaan yang diketahui secara jelas maka kedisiplinan juga seharusnya menjadi hal yang diperhatikan supaya karyawan benar-benar bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin adalah bagian penting dari organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan.

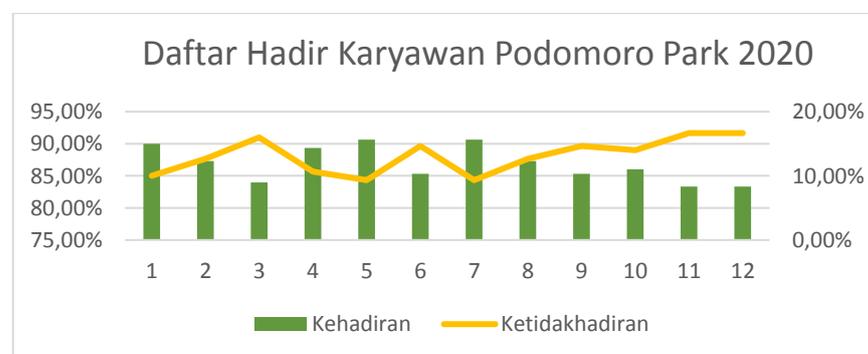
Disiplin bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin juga merupakan sikap menghargai tugas yang diberikan dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, penggunaan disiplin daftar kehadiran memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi dilapangan rendahnya frekuensi kehadiran karyawan yang mana sering terlambat dan izin. Selain itu ketelitian dan perhitungan terhadap pekerjaan juga masih kurang baik, sering terjadi kesalahan dalam pengerjaan tugas misalnya. Berikut ini adalah hasil presurvey mengenai fenomena disiplin kerja yang akan dijelaskan di tabel 1.3

Tabel 1. 3
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Podomoro Park Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
A	Frekuensi Kehadiran	F	%	F	%
1	Tepat waktu dalam masuk kerja	7	35	13	65
2	Izin dilakukan saat ada kepentingan mendesak saja				
		Jawaban Responden			
		Baik		Tidak Baik	
B	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	F	%	F	%
1	Waspada dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	7	35	13	65

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.3 dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel deskripsi pekerjaan jika melihat dari indikator variabelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 20 responden. Sebanyak 65% responden menyatakan terdapat permasalahan tidak tepat waktu dalam masuk kerja dan tidak menggunakan izin disaat ada kepentingan yang mendesak saja serta 65% responden menyatakan tidak baiknya tingkat kewaspadaan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga data diatas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Berikut juga dilampirkan grafik kehadiran karyawan Podomoro Park Bandung sebagai pendukung penelitian ini.



Gambar 1. 1 Grafik Kehadiran Karyawan Tahun 2020 Podomoro Park Bandung
(Sumber : Podomoro Park Bandung)

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah ketidakhadiran cenderung meningkat, dan ini menghasilkan poin untuk evaluasi kinerja. Kinerja karyawan dianggap menurun sehingga mempengaruhi disiplin kerja. Kinerja karyawan yang kurang maksimal menjadi permasalahan yang besar bagi perusahaan untuk mencapai target. Perusahaan sudah seharusnya memberikan peringatan kepada karyawan supaya lebih disiplin agar terciptanya suasana yang nyaman dan aman dalam bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang positif untuk kepentingan perusahaan.

Podomoro Park Bandung merupakan proyek masterpiece terbaru Agung Podomoro Land yang terletak di tengah keindahan Bandung Selatan. Pada saat ini di Indonesia sudah banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang property, yang saling berlomba-lomba menawarkan produk terbaiknya dari produk yang dibuat agar perusahaan tersebut dapat merebut pasar dari para pesaing.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya:

1. Nova Syafrina 2016, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
2. Calista feby, Sufika sari, Florencia Magdalena, Resa wanda 2019, Pengaruh disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa.
3. Catherine purnama dan Sesilya kempa 2016, Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.

4. Nuraidah 2021, Pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Podomoro Park Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut.

1. Kurang efektif dan produktifnya karyawan sehingga kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung tidak mencapai target perusahaan.
2. Kurangnya pemahaman uraian pekerjaan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban yang menyebabkan tidak tercapainya target kerja.
3. Rendahnya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan dan ketelitian karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini karena adanya keterbatasan penulis, dan supaya penelitian dapat dilakukan dengan cara lebih fokus, lebih sempurna dan lebih menyeluruh, penulis membatasi mengenai Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Podomoro Park Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung
2. Seberapa besar pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Podomoro Park Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Podomoro Park Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Podomoro Park Bandung ?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung
2. Mengukur pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung
4. Mengukur pengaruh deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Podomoro Park Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu berharap memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Manfaat melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek

1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Universitas

Penelitian dapat digunakan sebagai bacaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama

b. Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada Podomoro Park Bandung.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan tambahan referensi dan rekomendasi dari pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal serupa.

b. Bagi Akademis

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai materi kajian dan Pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen pada penelitian sejenis.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang dipergunakan untuk penulisan skripsi ini adalah di Podomoro Park Bandung yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.27, Kel. Citarum, Kec. Bandung

Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. sedangkan lamanya waktu penelitian adalah 6 bulan yaitu dari bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022

Tabel 1. 4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Pemilihan topik penelitian									
2	Pemilihan Judul									
3	Pengajuan Tempat Penelitian									
4	Studi literature									
5	BAB 1, BAB 2 & BAB 3									
6	Sidang UP									
7	Revisi Sidang UP									
8	BAB 4 & BAB 5									
9	Sidang akhir									

Sumber: data diolah peneliti 2021