

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sulistian, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003). Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja karyawan yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja kerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja kerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan aktifitas organisasi tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan Kinerja karyawan yang

berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor – faktor tersebut antara lain faktor pengawasan dan disiplin kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan. Prabu Mangunegara (2010 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Khawatir untuk memiliki kendaraan roda dua tersebut karena kini telah banyak seiring dengan perkembangan industri otomotif di Indonesia yang diikuti dengan perkembangan kebutuhan akan sarana transportasi berpengaruh terhadap munculnya perusahaan – perusahaan dealer motor di Indonesia yang

menawarkan beranekaragam jenis maupun merek sepeda motor. Namun kini, masyarakat tidaklah lagi perusahaan – perusahaan dealer motor yang tidak hanya konsumen dapat membeli motor tersebut dengan cash akan tetapi kini perusahaan dealer motor memberikan kemudahan kepada konsumennya untuk membeli sepeda motor tersebut dengan melakukan angsuran atau kredit.

PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung merupakan salah satu dealer sepeda motor yang sedang berkembang pesat di Bandar Lampung yang memiliki jam operasional kantor dimulai dari pukul 08.00 sampai pukul 17.00.

PT. Bahana Cahaya Sejati menjual beragam jenis sepeda motor merek Yamaha. Untuk memenuhi kebutuhan konsumennya PT. Bahana Cahaya Sejati memberikan kemudahan untuk konsumennya dengan system pembelian berupa cash atau kredit. Dengan adanya system kredit pada PT. Bahana Cahaya Sejati tersebut konsumen cukup menyiapkan DP sebesar Rp. 500.000,00 untuk kemudian melakukan angsuran setiap bulannya sudah dapat memiliki sepeda motor tersebut. Syarat untuk melakukan pembelian dengan cara angsuranpun cukuplah mudah konsumen tidak hanya harus menyiapkan DP namun konsumenpun harus menyiapkan foto copy KTP, Kartu Keluarga, Slip Gaji dan PBB. Dengan kemudahan – kemudahan yang ditawarkan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung tersebut diharapkan mampu dapat membantu masyarakatnya dalam memenuhi kebutuhannya untuk memiliki alat transportasi yang berupa sepeda motor. PT. Bahana Cahaya Sejati yang beralamatkan di Jalan Jendral Ahmad Yani, Pelita, Enggal Bandar Lampung telah memiliki 62 karyawan/karyawati pada masing – masing posisi/ jabatan

yang di tempatnya. Adapun Data posisi karyawan/I pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung Pada Tahun 2016**

<b>Departemen</b>	<b>Posisi / Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
	Kepala Cabang	1
<b>Pemasaran</b>	Manajer Pemasaran	1
	Wakil Manager Pemasaran	1
	Koordinator Pemasaran	4
	Sales Counter	6
	Sales mobile	15
	Surveyer	10
	Driver	3
<b>Departemen</b>	<b>Posisi / Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>SDM</b>	Manager SDM	1
	Wakil Manager SDM	1
	Staff SDM	2
<b>Keuangan</b>	Manager Keuangan	1
	Wakil Manager Keuangan	1
	Staff Administrasi	3
	Staff Keuangan	3
	Collector	3
	OB	2
	Mekanik	4
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati tahun 2016*

Dari tabel 1.1 menunjukkan total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung selama tahun 2016 yang berjumlah 62 karyawan/I yang di bagi kedalam beberapa department atau bidang, berdasarkan posisi kerja mereka masing-masing, di mana Kepala Cabang 1 orang, karyawan Manager berjumlah 3 orang karyawan yang terdiri dari manager pemasaran, keuangan dan SDM (Sumber Daya Manusia). karyawan pada wakil manager yang berjumlah 3 orang karyawan yang terdiri dari wakil manager pemasaran, keuangan dan SDM (Sumber Daya Manusia). Karyawan Staff Administrasi berjumlah 4 orang karyawan, karyawan Staff Keuangan berjumlah 3 orang karyawan, karyawan Staff SDM (Sumber Daya Manusia)

berjumlah 2 karyawan orang, karyawan Koordinator Pemasaran berjumlah 4 orang karyawan, karyawan Sales Counter berjumlah 6 orang karyawan, Sales mobile berjumlah 15 orang karyawan, Collector berjumlah 3 orang, Surveyer berjumlah 10 orang karyawan, Driver berjumlah 3 orang karyawan serta OB (*Office Boy*) 2 orang dan Mekanik 4 Orang.

Dalam hubungannya antara pengawasan dan disiplin terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, Berikut tabel 1.2 yang menggambarkan standart penilaian kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati dengan indikator – indikator dalam penilaian kinerja yang dicapai oleh PT. Bahana Cahaya Sejati. Sedangkan, tabel 1.2 yang menggambarkan skor penilaian kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati selama tahun 2016 yang merujuk kepada standar indikator – indikator penilaian kinerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Standart Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Tahun 2016**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Standart Penilaian Kinerja Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf Mutu</b>
Disiplin	10%	91 – 100	SB (Sangat Baik)	A
Tanggung Jawab	10%			
Kerjasama	5%			

Kepemimpinan	5%	81 – 90,99	B (Baik)	B
Prakarsa	5%	71 – 80,99	CB (Cukup Baik)	C
Kejujuran	5%			
<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Standart Penilaian Kinerja Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf Mutu</b>
Kualitas kerja	20%	61 – 70,99	KB (Kurang Baik)	D
Kuantitas kerja	20%			
Keterampilan kerja	20%			

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati 2016*

Dapat dilihat pada tabel 1.2 yang menggambarkan standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dengan indikator disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, prakarsa, kejujuran, kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja selama tahun 2016 sebagai berikut : standart nilai 91 – 100 dimasukan ke dalam katagori SB atau Sangat Baik, pada range nilai 81 – 90,99 masuk ke dalam katagori B atau Baik, pada range nilai 71 – 80,99 dimasukan ke dalam katagori CB atau Cukup Baik sedangkan pada range nilai 61 – 70,99 masuk ke dalam katagori KB atau Kurang Baik.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Tahun 2016**

<b>A. Prilaku Kerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Skor</b>
1. Disiplin	10%	60	6
2. Tanggung jawab	10%	70	7
3. Kerjasama	5%	80	4
4. Kepemimpinan	5%	75	3,75
<b>Prilaku Kerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Skor</b>
5. Prakarsa	5%	70	3,5

6. Kejujuran	5%	70	3,5
<b>B. Hasil Kerja</b>			
1. Kualitas kerja	20%	60	12
2. Kuantitas kerja	20%	70	14
3. Keterampilan kerja	20%	70	14
<b>Jumlah</b>			<b>67,75</b>

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2016*

Sedangkan dilihat pada tabel 1.3 tentang kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yang merujuk pada standar penilaian kinerja pada tabel 1.2 selama 2016 masuk ke dalam katagori kurang baik yang dimana dilihat dari skor kinerja pegawai yang memiliki skor 67,75 dari total indikator – indikator kinerja yang telah di tetapkan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung selama tahun 2016 seperti : Disiplin dengan bobot 10 % dengan nilai capaian 65 dan skor 6, tanggung jawab dengan bobot nilai 10 % dengan nilai capaian 70 dan skor 7, kerjasama dengan bobot nilai 5% dengan nilai capaian 80 dan skor 4, kepemimpinan dengan bobot nilai 5 % dengan nilai capaian 75 dengan skor 3,75, Prakarsa dengan bobot 5% dengan nilai capaian 70 dan skor 3,5, Kejujuran dengan bobot nilai 5% dengan nilai capaian 70 dan skor 3,5, Kualitas Kerja dengan bobot nilai 20% dengan nilai capaian 60 dan skor 12, Kualitas Kerja dengan bobot nilai 20% dengan nilai capaian 70 dan skor 14 serta indikator keterampilan kerja yang memiliki bobot nilai 20% dengan nilai capaian 70 dan skor 14. Tentunya hal ini, jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang baik. Masih adanya beberapa aspek kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati yang tergolong masih rendah tentunya menjadi bahan untuk melakukan evaluasi kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung untuk lebih

meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejai Bandar Lampung dapat lebih baik lagi dikemudian hari.

Mengindikasikan terhadap disiplin kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejai Bandar Lampung dapat dikategorikan masih rendah. Tingkat absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan keadaan dimana semangat kerja karyawan masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja kerjanya. Terbukti dengan data pencapaian tugas karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Tabel Pencapaian Tugas Karyawan**

No	Bagian	Tugas	Deadline Pekerjaan	Lama waktu penyelesaian
1	Staff SDM	Perekapan Absensi	Per 1 minggu perekapan absensi	Lebih dari 1 minggu
2	Colector	Penagihan	Per 3 bulan	Lebih dari 3 bulan
3	Staff Keuangan	Laporan keuangan	Per 1 bulan perekapn laporan keuangan	Lebih dari 1 bulan baru selsai dikerjakan
4	Marketing dan Sales	Penjualan Produk	Penjualan sepeda motor sebanyak 30 unit/bulan	Hanya mencapai kurang dari 30 unit/bulannya

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejai Bandar Lampung Tahun 2016*

Pada tabel 1.4 di jelaskan tentang pencapaian tugas karyawan dilihat dari ketepatan waktu karyawan/I pada PT. Bahana Cahaya Sejai Bandar Lampung dalam menyelesaikan tugas – tugasnya selama tahun 2016. Pada pencapaian tugasnya staff SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki tugas untuk merekap absensi karyawan diberikan *deadline* tugas untuk dapat



menyelesaikan tugasnya merekap absen per 1 minggu untuk merekap absen tetapi staff SDM (Sumber Daya Manusia) dalam menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan waktu yang diberikan yaitu bisa mencapai lebih dari 1 minggu, pada bagian collector yang memiliki tugas dalam penagihan pembayaran diberikan batas waktu untuk melakukan tugas penagihan pada konsumen yang lebih dari 3 bulan tidak membayar angsuran tapi pada kenyataannya tugas dijalankan lebih dari 3 bulan, pada bagian staff keuangan untuk membuat laporan keuangan staff keuangan diberikan tugas dan batas waktu untuk setiap 1 bulan harus sudah merekap laporan keuangan tapi pada realisasinya tugas itu dilakukan bahkan lebih dari 1 bulan, sedangkan untuk dibagian marketing dan sales yang telah diberikan tugas untuk bias memenuhi target penjualan sepeda motor sebanyak 30 unit selama 1 bulan namun bagian marketing/sales tidak bias mencapai target tersebut. Seiring dengan hal tersebut, dapat kita lihat tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi berpengaruh pada pencapaian kerja karyawan, yang dimana beberapa pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang telah diberikan.

Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada karyawan bukan merupakan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pelaksanaan kedisiplinan para karyawannya.

Pencapaian hasil kinerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dapat dilihat dan diukur melalui tingkat pencapaian target kerja karyawanpun tergolong rendah, diindikasikan dengan banyaknya target pencapaian kerja

pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yang tidak selesai tepat pada waktunya. Target pencapaian kerja karyawan pada beberapa Dept. seperti Dept. pemasaran, Dept. Keuangan. Dept. SDM pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel 1.4

Dan tingkat presensi karyawan dan pencapaian target kerja karyawan yang dilihat dari beberapa tugas departemen, seperti dept. pemasaran, keuangann dan sdm selama tahun 2016. Yang dimana, tingkat presensi karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati selama tahun 2016 masih tergolong tergolong sangat rendah, dapat dilihat pada tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
**Daftar Kehadiran Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan yang hadir selama 1 bulan</b>
Januari	27	62	24
Februari	24	62	26
Maret	26	62	25
April	26	62	29
Mei	26	62	30
Juni	26	62	28
Juli	27	62	36
Agustus	26	62	31
September	26	62	45
Oktober	27	62	27
November	26	62	35
Desember	27	62	41

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung tahun 2016*

Dapat dilihat pada tabel 1.5 daftar kehadiran karyawan dengan jumlah hari kerja dan jumlah karyawannya selama tahun 2016, mengindikasikan terhadap disiplin kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dapat dikategorikan masih rendah. Tingkat absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan tidur saat jam kerja. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan keadaan dimana semangat kerja karyawan masih rendah sehingga

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

Menurut Dale dikutip dari Winardi (2000 : 224) pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung untuk mengawasi seluruh karyawan – karyawannya yaitu dengan cara absensi yang dilakukan dengan model absensi yang menggunakan sidik jari, memasang CCTV disetiap ruangan untuk memonitori dan mengontrol kerja yang dilakukan oleh karyawan/I pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dan mengadakan evaluasi kerja agar dapat mengawasi kinerja karyawan secara langsung. Evaluasi kerja

sangatlah penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan termaksud pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, adapun hasil evaluasi kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Evaluasi Karyawan/I Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung Tahun 2016.**

<b>Standar Penilaian</b>	<b>Huruf Mutu</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Poin Evaluasi</b>	<b>Nilai Evaluasi</b>	<b>Huruf Mutu</b>	<b>Katagori</b>
91 – 100	A	Sangat Baik	1. Keterampilan Hasil Kerja	70	C	Cukup Baik
81 – 90,99	B	Baik	2. Kuantitas Kerja	70	C	Cukup Baik
71 – 80,99	C	Cukup Baik	3. Tanggung Jawab Kerja	70	C	Cukup Baik
61 – 70,99	D	Kurang Baik	4. Disiplin Kerja	60	D	Kurang Baik

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Sejati 2016*

Jika dilihat pada table 1.6 hasil evaluasi kerja kerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, mnunjukkan hasil yang masih jauh dari yang di harapkan perusahaan yang dimana dilihat dari poin evaluasi keterampilan kerja yang mendapatkan nilai 70 masuk ke dalam katagori cukup baik, pada poin evaluasi kuantitas kerja dan tanggung jawab mendapatkan nilai 70 masuk kedalam katagori cukup baik, sedangkan pada poin evaluasi disiplin kerja mendapatkan hasil 60 dan masuk dalam katagori kurang baik. Evaluasi yang di lakukan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran yang dapat meningkatkan lagi

pengawasan pada perusahaan tersebut yang diharapkan berdampak baik pada kinerja karyawannya.

Absensi dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dan menilai karyawan supaya tidak dapat merugikan perusahaan. Terdapat 2 metode pengawasan yang dilakukan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Dalam hal pengawasan langsung, atasan meninjau langsung penyelesaian tugas – tugas yang dikerjakan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Sedangkan dalam sistem pengawasan tidak langsung, atasan mengawasi kinerja – kinerja karyawannya dengan mengontrol CCTV yang ada pada perusahaan tersebut serta melihat laporan absensi karyawan yang ada pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHANA CAHAYA SEJATI BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung ?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung ?

3. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pengawasan dan Disiplin Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Kinerja Karyawan.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

### **1.5.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **1.5.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Bahana Cahaya Sejati JL. Jendral Ahmad Yani No 36, Enggal, Bandar Lampung.

### **1.5.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2016 sampai Januari 2017.

### **1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Penelitian Pengetahuan ini : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung”.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, struktur kerangka pikir dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**