

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh individu mulai dari atasan, karyawan/ pekerja dan buruh. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin, untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga tercipta hasil kerja yang baik bagi perusahaan tersebut. Hal ini menuntut organisasi atau perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dan pesat. Dengan adanya persaingan antar organisasi maupun perusahaan sejenis baik mengenai kualitas maupun kuantitas maka perusahaan di tuntut untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki menghasilkan kinerja yang optimal. Agar perusahaan dapat menjalankan semua aktifitasnya demi tercapainya tujuan.

Kinerja Mangkunegara (2009) Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat di tarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang di capai oleh karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan wewenang

yang diberikan oleh perusahaan tanpa melanggar norma ataupun hukum yang berlaku. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik, kuantitas maupun kualitasnya, maka karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik dan memuaskan, sesuai dengan tujuan yang akan di capai oleh perusahaan.

Secara konseptual kinerja karyawan tidak dapat terlepas dari dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang terdapat di dalam maupun di luar perusahaan, antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian sendiri karna faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan, didedikasikan dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi menurut Hasibuan, (1994). Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah mengelola SDM itu sendiri dengan memperhatikan apa saja indikator yang dapat mempengaruhinya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah aspek "pengawasan". Menurut Handoko (2004), Pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merencanakan system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Selain pengawasan, faktor disiplin juga memiliki kaitan dengan hasil yang akan di capai oleh karyawan. Semakin disiplinnya karyawan maka hasil kerja yang di peroleh pun akan lebih baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hasibuan, (2005) Mengatakan kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Objek penelitian yang akan peneliti lakukan adalah PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari merupakan perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) pertama yang berdiri sejak tahun 2002 dan satu-satunya di kota jombang dengan merk MAAQO. MAAQO di proses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higienis, dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih dengan menggunakan teknologi multimedia filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon. Sehingga menghasilkan air minum yang memiliki kandungan oksigen tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tubuh manusia.

Sebagai jaminan mutu dan kualitas kepada pelanggan, MAAQO menerapkan system mutu yang ketat melalui Badan Standarisasi Nasional (BSN), Standart Nasional Indonesia (SNI), Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Hal dan Sistem Mutu Keamanan Pangan Internasional atau *food safety management system* "HACCP" (Hazard Analysis Critical Control Point) yang telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Kinerja karyawan selama 3 (tiga) bulan terakhir, dapat terlihat dari tabel hasil kinerja karyawan PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari selama 3 bulan terakhir berikut ini:

Tabel 1.1 Data Produksi PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari

Nama Barang	Target per Bulan (dalam L)			Hasil yang capai (dalam L)					
	Februari	Maret	April	Februari	%	Maret	%	April	%
Gelas 240 ml	27,000	27,000	27,000	27,203	100,75	26,153	96,86	22,268	82,47
Botol 330 ml	850	850	850	780	91,76	831	97,76	780	91,76
Botol 600 ml	5,000	5,000	5,000	4,949	98,98	4,608	92,16	3,561	71,22
Botol 1500 ml	2,900	2,900	2,900	2,932	101,10	2,516	86,76	2,344	80,83
Galon 5 liter	1,900	1,900	1,900	1,911	100,58	1,885	99,21	1,613	84,89
Galon 19 liter	58,000	58,000	58,000	57,791	99,64	26,153	45,09	22,268	38,39

Sumber: Divisi Produksi PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari

Menurut tabel diatas menggambarkan bahwa hasil kinerja karyawan sesuai dengan kuantitas pada bagian produksi mengalami fluktuasi, dilihat dari hasil produksi mereka kurang memenuhi standard (kualitas) maupun target (kuantitas) yang merata dari yang di tetapkan oleh perusahaan, peneliti menduga bahwa flutuasi kinerja karyawan itu, disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan kurangnya kedisiplinan karyawan. dimana ketika waktu istirahat mereka keluar sebelum bel istirahat berbunyi dan juga ketika pulang mereka pulang lebih awal dari ketentuan perusahaan ini yang menyebabkan target tidak tercapai.

Tabel 1.2 Tabel Produk Reject Selama 3 Bulan Terahir

Bulan	Jumlah Produk						Jumlah
	Cup 240ml	Botol 330 ml	Botol 600 ml	Botol 1500 ml	Galon 5 liter	Galon 19 liter	
Februari	200	3	3	7	5	3	221
Maret	80	10	5	4	9	5	113
April	248	7	6	7	8	7	283
Total keseluruhan							617

Sumber : Data Produk Rejeck PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari. Dari hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa terdapat beberapa produk rejeck di setiap bulannya yang disebabkan karena lemahnya

pengawasan dalam penggunaan alat-alat kerja yang masih belum baik. Kurangnya pengawasan oleh pihak perusahaan terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Sesuai dengan fenomena yang ada di PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari bahwa kurangnya pengawasan dalam hal teknis dan non teknis yang dilaksanakan oleh pimpinan.

Pelaksanaan tugas seperti memakai baju kerja khusus dan suhu ruangan yang sesuai dengan SOP (Standart Oprasional Perusahaan) di PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari juga menjadi salah satu hal yang harus di perhatikan dalam hal pelaksanaan kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan wawancara pada manajer personalia di PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari dengan fenomena dilapangan terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan contohnya seperti yang telah di jelaskan.

Dari hasil wawancara pada manajer personalia di PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari dalam hal tanggung jawab penggunaan mesin produksi, mesin pres, dll. Sesuai dengan SOP (Standart Oprasional Perusahaan) yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan juga belum sesuai dengan aturan yang diteapkan, dan Ketidak disiplin karyawan dapat diidentifikasi, antara lain misalnya, ketika waktu istirahat mereka keluar sebelum bel istirahat berbunyi dan juga ketika pulang kerja mereka pulang lebih awal dari ketentuan perusahaan, Perusahaan kurang melihat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah

“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah sebagai berikut :

- A. Apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari ?
- B. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari ?
- C. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai beberapa batasan. Batasan-batasan dimaksudkan agar penelitian ini dapat menjadi lebih terarah dengan dukungan data yang tersedia.

Batasan masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Pengukuran kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari melalui pengawasan dan disiplin kerja. Pemilihan variabel ini dianggap penting dan berguna bagi masyarakat dan perusahaan bersangkutan.
- 2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.
- 3. Waktu Penelitian mencakup data tahun 2018 bulan Februari – April dan pelaksanaan Penelitian pada Juli-September 2018. Sehingga tidak bisa mengetahui hasil pengamatan selain di waktu tersebut.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari. Dalam melakukan melakukan evaluasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.