

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari sebuah hubungan dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan. Peranan sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai suatu visi dan misi yang telah ditetapkan di perusahaan. Dalam sebuah organisasi maupun dalam perusahaan perlu adanya sebuah kinerja yang baik dan didukung dalam berbagai hal-hal yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan, perlu diadakannya sebuah peningkatan yang lebih spesifik didalam perusahaan tersebut, karena besar kecilnya suatu perusahaan bukan semata hanya ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, mengendalikan dan melaksanakan.

Menurut Hasibuan (2009) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai dari seorang pegawai untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam perusahaan, dengan kinerja yang tinggi maka suatu perusahaan akan mudah dalam pencapaian target tujuan yang sudah ditentukan.

UD. KARYA JATI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dalam pembuatan Furniture/ Mebel, yang berlokasi di Jombang Jawa Timur – Indonesia, yang memproduksi bermacam jenis produk Furniture/ Mebel, seperti: Almari, Rak TV, Meja Rias, Rak Serba Guna, Meja Komputer, dll, yang

berasal dari bahan baku utama Particle Board. Penelitian ini memfokuskan pada bagian produksi. Berdasarkan survey pada bagian produksi terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan hal ini terbukti dari hasil produksi yang tidak sesuai target.

Berikut data dan realisasi UD. Karya jati pada 3 bulan awal di setiap tahun, pada tahun 2018

Tabel 1.1
Perbandingan Pencapaian Produksi Per Bulan Tahun 2018
UD. Karya Jati

| Bulan | 2018 | | ProsenTase |
|--------------|------------------------|----------------|------------|
| | Total Rencana Produksi | Hasil Produksi | |
| Maret | 40.000 | 38.814 | 97% |
| April | 40.000 | 37.254 | 93,1% |
| Mei | 40.000 | 32.161 | 80,4% |
| Juni | 40.000 | 24.454 | 61,1% |
| Total | 160.000 | 132.683 | |

Sumber UD Karya Jati 2018

Hasil wawancara dengan pihak HRD didapati kinerja kerja karyawan menurun jelas terlihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan , setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai-santai dan tidak segera menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan dari beberapa hal seperti pengawasan kerja. Pengertian pengawasan menurut pendapat Manulang (2005) menyatakan bahwa “Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan

pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Pendapat tentang pengawasan juga disampaikan oleh Handoko (2014) Pengawasan adalah suatu usaha untuk membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dipergunakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Fenomena yang sering muncul berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan adalah kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang sering meninggalkan kantor dalam tenggang waktu yang cukup lama tanpa memantau secara langsung pekerjaan karyawan dan terkesan membiarkan karyawannya bekerja sendiri tanpa ada pengawasan.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pengawasan sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal.

Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anastasya yuyun Toding (2016) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji kabupaten Bulungan”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil

kesimpulan jika Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novianita Rulandari (2017), peneliti melakukan penelitian tentang “*The Effect Of Supervision and Staf Performance at the off social Affairs in East Jakarta administrative City*” berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selain pengawasan kerja adalah disiplin kerja, kinerja dapat diukur dari sikap disiplin masing-masing karyawan Selain pengawasan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, kinerja pegawai akan meningkat.

Pengertian Disiplin kerja Menurut Hasibuan (2009) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan

menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Salah satu fenomena yang terjadi sehubungan dengan disiplin kerja karyawan dan sebagai salah satu tolak ukur kedisiplinan karyawan adalah kehadiran karyawan. Berikut ini adalah daftar absensi karyawan pada UD Karya Jati.

Tabel 1.2
Absensi Kerja Karyawan
UD Karya Jati
Per bulan Maret - Juni 2018

| Bulan | Jumlah Karyawan | Tidak hadir | |
|-------|-----------------|-------------|------------|
| | | Jumlah | Presentase |
| Maret | 125 | 6 | 4,8% |
| April | 125 | 9 | 7,2% |
| Meit | 125 | 10 | 8% |
| Juni | 125 | 15 | 12% |

Sumber : UD Karya Jati

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat absensi karyawan UD Karya Jati dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni berfluktuasi. Dimana pada bulan Maret tingkat Absensi karyawan yang tidak hadir sebesar 4,8%, bulan April sebesar 7,2%, kemudian terjadi peningkatan absensi pada bulan Mei dan Juni sebesar 8% dan 12%.

Hal ini juga didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Made herawati *etc* 2016 yang meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan pimpinan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai inspektorat kabupaten tabanan” Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Selain itu, hal ini juga didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rio marparung dan Tri dinda agustin 2013 yang meneliti tentang “ Pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau” dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut melihat Pengawasan dan Disiplin Kerja dapat menentukan keberhasilan Kinerja , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD KARYA JATI JOMBANG**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di UD Karya Jati ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di UD Karya Jati ?

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian Produksi UD Karya Jati, responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Produksi UD Karya Jati dan Variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan pada UD karya Jati.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UD Karya Jati Jombang
2. Menjelaskan dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UD Karya Jati Jombang

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah di dapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan- keputusan yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan pencegahan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan

