

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah mendunia. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pelaku usaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan .

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang pada

hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1998). Sedangkan menurut Robbins (2006:56) “kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya”. Menurut Riva’i (2005:309) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan dan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal pendirian perusahaan. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin yang diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan bagaimana

menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan “suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang dan Marihot, 2002:173).

Pengawasan ini bertujuan mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinue akan mampu

meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat kerja kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan sanggup meningkatkan kinerja dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap karyawan memiliki peranan yang penting bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.

B. Pembatasan Masalah

Agar dalam penelitian permasalahannya tidak meluas, perlu adanya pembatasan masalah. Adapun dalam penelitian ini akan dibatasi masalah sebagai berikut:

1. Masalah yang diteliti hanya sebatas pada kepemimpinan dan pengawasan karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah diantara kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan kinerja dan dapat memberikan sumbangan pikiran yang mungkin berguna bagi perkembangan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP IV Semarang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, serta juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak yang ingin mendirikan suatu perusahaan.

F. Sistematika Skripsi

Penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian ini, yaitu mengenai kepemimpinan dan pengawasan serta kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis,.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji prasyarat analisis serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN