KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2014

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1

Pendidikan Akuntansi

Oleh

BERLIAN ANDRO NUGROHO
A210100140

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2014

Diajukan oleh :

BERLIAN ANDRO NUGROHO

A210100140

Telah disetujui oleh :

Pembimbing

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd

NIP. 130887225

Tanggal: 30 Juni 2014

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp. (0271) 71417 Psw. 213
Surakarta – 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Drs. Budi Sutrisno, M. Pd

NIP/NIK : 130887225

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa:

Nama : Berlian Andro Nugroho

NIM : A210100140

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pengawasan dan Kondisi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali Tahun 2014.

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan. demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 30 Juni 2014

Pembimbing

Drs. Budi Sutrisno, M. Pd.

NIP.130887225

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2014

ABSTRAK

Berlian Andro Nugroho, A210100140, Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014, 2) Perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014, 3) Perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif Komparatif dengan penarikan kesimpulan melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014 yang berjumlah 164 orang dengan pengambilan sampel 110 orang yang di ambil dengan teknik Simple Random Sampling dan Area Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan metode angket yang telah diuji cobakan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Prasyarat uji analisis dilakukan dengan Uji Normalitas dan Uji Homogenitas. Teknik analisis data menggunakan Analisis Variasi Dua Jalan (Two-Way ANOVA). Berdasarkan dari Analisis Variasi Dua Jalan di dapatkan hasil sebagai berikut: 1) pengujian hipotesis pertama, untuk variabel pengawasan F_{hitung} 10,501 probabilitas 0,002 dan F_{tabel} 3,931 dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga 10,501>3,931 dan 0,002<0,05. 2) pengujian hipotesis kedua, untuk variabel kondisi kerja F_{hitung} 24,572 probabilitas 0,000 dan F_{tabel} 3,931 dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga 24,572>3,931 dan 0,000<0,05. 3) pengujian hipotesis ketiga, untuk variabel pengawasan bersama-sama dengan kondisi kerja F_{hitung} 11,508 probabilitas 0,001 dan F_{tabel} 3,931 dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga 11,508>3,931 dan 0,001<0,05. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan, 1) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan pengawasan. Hal ini terbukti dengan perhitungan $F_{hitung}>F_{tabel}$ dan probabilitas<nilai signifikansi atau 10,501>3,931 dan 0,002<0,05. 2) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kondisi kerja. Hal ini terbukti dengan perhitungan $F_{hitung}>F_{tabel}$ dan probabilitas<nilai signifikansi atau 24,572>3,931 dan 0,000<0,05. 3) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja. Hal ini terbukti dengan perhitungan $F_{hitung}>F_{tabel}$ dan probabilitas<nilai signifikansi atau 11,508>3,931 dan 0,001<0,05.

Kata kunci : Kinerja karyawan, pengawasan, kondisi kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting di dalam kehidupan pada zaman ini. Setiap organisasi maupun perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup vital di dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik dapat dihasilkan dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pelaksanaan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumber yang produktif dan terbina bisa diarahkan untuk menjadi tenaga kerja yang efektif dan efisien di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Rivai (2005:17) menyatakan, "Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu". Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan dan kondisi kerja.

Pengawasan perlu dilakukan untuk mengantisipasi masalah serta kesalahan-kesalahan yang kemungkinan akan timbul di dalam perusahaan. Menurut Manullang (2002:173) menyatakan "Pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".

Selain pengawasan kondisi kerja juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Kondisi kerja juga merupakan faktor yang harus diperhatikan di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Nursani (2011:21), "Kondisi kerja di definisikan sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan, peraturan kerja yang dapat dipengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja".

Setiap tahun sejak dari tahun 2006 BPPSPAM telah melakukan evaluasi kinerja penyelenggara SPAM yaitu PDAM dengan data yang bersumber dari laporan audit keuangan dan laporan audit kinerja oleh BPKP atau data dari

PDAM. Berikut adalah daftar dari hasil kinerja PDAM seluruh indonesia berdasarkan data yang masuk ke BPPSPAM dari tahun 2008 sampai 2012, (http://www.bppspam.com/index.php?option=com_content&view=article&id=696&Itemid=102) :

Kategori PDAM	2008	2009	2010	2011	2012
SEHAT	27% (89)	31% (103)	41% (142)	41% (144)	52% (171)
KURANG SEHAT	37% (119)	34% (115)	38% (129)	38% (105)	31% (101)
SAKIT	36% (117)	35% (119)	21% (70)	21% (86)	17% (56)

Data diolah tahun 2014.

Berdasarkan data dari BPPSPAM tersebut di atas dapat dikatakan PDAM dikategorikan sehat apabila memenuhi beberapa aspek penilaian yaitu, aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia sudah terpenuhi dan terlaksana dengan baik. Tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga menjadikan PDAM yang bersangkutan kurang mempunyai standar yang ditentukan BPPSPAM dari aspek sumber daya manusianya. Pada PDAM yang sehat pun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik mengingat setiap individu pasti mempunyai perbedaan diantara satu sama lainnya.

Seperti halnya di PDAM Kabupaten Boyolali yang masuk dalam Wilayah Kerja 2, di dalam Buku Laporan Profil dan Proyeksi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali Tahun 2013 di sebutkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PDAM saat ini dan menyangkut beberapa aspek di dalamnya diantaranya adalah dari aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal itu terbukti dari kurangnya tenaga lapangan dan pengawas untuk bekerja di lapangan. Dari aspek operasional terbukti dengan terbatasnya kapasitas air baku permukaan, terbatasnya kapasitas jaringan pipa transmisi dan distribusi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, dan topografi wilayah Kabupaten Boyolali yang luas dan sebagian belum terjangkau jaringan air PDAM. Dari aspek pelayanan kurang dengan masih banyaknya daftar calon pelanggan yang belum dilayani. Serta dari aspek keuangan kurang karena masih rendahnya tarif yang berlaku dan terbatasnya dana dari Pemerintah

Daerah/Penyertaan Modal. Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa PDAM Boyolali dikategorikan PDAM yang kurang sehat.

Sangatlah penting diadakannya pembinaan serta pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja dan mempersiapkan sumber daya manusia yang baik sebelum perekrutan dan penugasan karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan. Dengan melakukan pelatihan dan pembinaan tersebut karyawan baru dapat memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan mental yang baik sehingga diharapkan kedepannya karyawan yang bersangkutan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan fungsi dan perannya di dalam organisasi maupun perusahaan sehingga tujuan awal dari organisasi maupun perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam pembuatan skripsi ini peneliti mengambil judul "KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2014".

Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui : 1) ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. 2) ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. 3) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014.

Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiono, 2012:2). Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali, yang menjadi responden adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juni 2014.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif, karena bersifat membandingkan untuk mengetahui perbedaan antar variabel. Populasi dari

penelitian berjumlah 164 orang karyawan, pengambilan sampel menurut Sugiyono (2012: 118) dengan taraf kesalahan 5% dari populasi 164 orang karyawan menjadi 110 orang karyawan yang menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dimana data pengambilan sampelnya dilakukan secara acak dan *Area Sampling* dimana teknik sampling digunakan apabila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan (Y), dan variabel bebasnya Pengawasan (X1) dan Kondisi kerja (X2). Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Dalam pnelitian ini menggunakan instrumen yang berupa item-item pertanyaan dari semua variabel ke dalam bentuk angket, yang mana tiap variabel ada 10 butir pertanyaan. Hasil uji coba instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian untuk uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Teknik analisis data menggunakan uji ANOVA dua jalan kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang sebelumnya telah diajukan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data sebaran angket ke 110 responden, diketahui analisis data Kinerja karyawan (Y) dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0* diperoleh nilai maksimum 39, minimum 24, rata-rata (mean) 32,02, dan standar deviasi (SD) 3,445. Analisis data Pengawasan (X1) dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0* diperoleh nilai maksimum 40, minimum 24, rata-rata (mean) 33,05, dan standar deviasi (SD) 3,652. Analisis data Kondisi kerja (X2) dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0* diperoleh nilai maksimum 38, minimum 20, rata-rata (mean) 28,84, dan standar deviasi (SD) 4,379.

Hasil uji prasyarat analisis untuk uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0*. Data berdistribusi normal jika Probabilitas (P) > 0,05. Untuk variabel Kinerja karyawan 0,200* > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Pengawasan 0,200* > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Dan Kondisi kerja 0,166 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Hasil Uji prasyarat

analisis untuk Uji Homogenitas menggunakan uji *Levene's Test* dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai Sig. atau nilai Probabilitas > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama (homogen). Hasil uji homogenitas data kinerja karyawan pada pengawasan diperoleh nilai Sig. 0,181 > 0,05. Dan data kinerja karyawan pada kondisi kerja diperoleh nilai Sig. 0,673 > 0,05.

Dengan terpenuhinya kriteria uji prasarat analisis, selanjutnya dilakukan pengujian Analisis Variasi Dua Jalan dengan bantuan *SPSS For Windows 16.0* dengan pengujian hipotesis berdasarkan pengawasan (tinggi dan rendah), berdasarkan kondisi kerja (tinggi dan rendah) dan berdasarkan antar pengawasan dan kondisi kerja (A*B).

Hasil pengujian hipotesis pertama, berdasarkan perhitungan analisis variasi dua jalan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}, maka diperoleh hasil bahwa nilai pengawasan di F_{hitung} 10,501 > F_{tabel} 3,931 maka H_0 ditolak. Kemudian untuk probabilitasnya (Sig) yaitu 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali. Dari rataan marginal yang terdapat pada lampiran 20 terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan yang baik atau tinggi lebih besar daripada rata-rata kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh pengawasan yang kurang atau rendah yaitu 32,487 > 30,692. Berarti bahwa kinerja karyawan yang di dukung oleh pengawasan yang tinggi lebih baik daripada kinerja karyawan yang di dukung oleh pengawasan yang rendah.

Hasil pengujian hipotesis kedua, berdasarkan perhitungan analisis variasi dua jalan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}, maka diperoleh hasil bahwa nilai kondisi kerja di F_{hitung} 24,572 > F_{tabel} 3,931 maka H_0 ditolak. Kemudian untuk probabilitasnya (Sig) yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali. Dari rataan marginal yang terdapat pada lampiran 20 terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang baik atau tinggi lebih besar daripada rata-rata

kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh kondisi kerja yang kurang atau rendah yaitu 32,963 > 30,216. Berarti bahwa kinerja karyawan yang di dukung oleh kondisi kerja yang tinggi lebih baik daripada kinerja karyawan yang di dukung oleh kondisi kerja yang rendah.

Hasil pengujian hipotesis ketiga, berdasarkan perhitungan analisis variasi dua jalan antar A*B yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}, diperoleh hasil bahwa F_{hitung} 11,508 > F_{tabel} 3,931 maka H_0 ditolak, sedangkan untuk probabilitasnya (Sig) yaitu sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka di dapat kesimpulan : 1) ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. 2) ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014. 3) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014.

Daftar Pustaka

Dyahningsih, Nursani. 2011. “Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Sukoharjo 57500”. Skripsi (publised). Surakarta: FKIP Akuntansi: UMS.

Kementrian Pekerjaan Umum BPPSPAM. 2012. *“Rekap Kinerja PDAM Se-Indonesia”*.http://www.bppspam.com/index.php?option=com_content&view=article&id=696&Itemid=102. (diakses Jumat, 09 Mei 2014, pukul 09.24 WIB).

Manullang, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS For Windows : Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian.* Surakarta: BP-FKIP UMS.