BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Besar kecilnya keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi ditentukan lebih banyak oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi ataupun perusahaan.

Berdasarkan hasil survei terbaru yang dilakukan oleh perusahaan SDM global, *Towers Watson 2014 Talent Management and Rewards Study*, yang merupakan survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70 persen perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Anonim, 2014:3).

Riset tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi terhadap perusahaan akan bertahan dalam perusahaan tersebut, namun sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah maka tidak dapat mempertahankan dalam perusahaan dimana mereka bekerja. Hal tersebut sebenarnya dapat diatasi dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada, dengan begitu perusahaan dapat melangsungkan kegiatannya dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Proses tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi, kinerja karyawan mempunyai arti yang penting. Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan karena dengan adanya kinerja yang tinggi dari para karyawan maka sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai target tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan RI nomor 1 tahun 2014 berbunyi, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik

persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta, maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain" (Anonim, 2014:27).

Didalam menghadapi era globalisasi saat ini, makna yang terkandung dalam undang-undang ketenagakerjaan RI nomor 1 tahun 2014 tersebut tergambar jelas pada fakta seperti banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri dan bersaing dalam dunia bisnis. Persaingan tersebut biasanya menimbulkan perbedaan antara perusahaan yang mampu mempertahankan keberhasilannya dan yang mampu untuk berkembang. Sehingga dalam menghadapi persaingan tersebut sebuah perusahaan harus mempunyai berbagai strategi khusus agar tidak mengalami kemunduran atau kekalahan. Salah satu strategi khusus yang dapat digunakan adalah dengan memanfaatkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik, maka perlu dilakukan perencanaa, pengawasan, pembinaan, pengembangan pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Meski sebagian perusahaan menjalankan tugasnya dengan mengunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan kata lain, maka penting bagi perusahaan menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi, professional serta kesadaran tanggung jawab berkerja yang lebih baik dan maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mengingat banyaknya tenaga kerja dalam perusahaan, maka perusahaan berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan lancar apabila semua jasa yang disumbangkan oleh para karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat, sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting, karena tanpa adanya karyawan suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa dihandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar karyawan tidak merasa jenuh dan karyawan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dalam perusahaan.

Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, perusahaan mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi dengan didukung oleh kinerja karyawan serta karyawan yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja atau kinerja. Selain itu kinerja karyawan juga sangat erat hubungannya dengan tujuan perusahaan itu sendiri, karena apabila kinerja karyawan dalam perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tidak berjalan baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik pula. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya adalah pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Demikian hal tersebut terjadi pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan menunjukan bahwa proses kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan mengalami penurunan, fakta tersebut disebabkan karena kinerja karyawan pada perusahaan tersebut juga mengalami penurunan. Hal yang menyebabkan keadaan turunanya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor, dua diantaranya adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurangnya kedisiplinan yang dilakukan oleh para karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta dapat diatasi dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Peningkatan sumber daya manusia adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, baik dalam segi pengetahuan maupun keterampilan, sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.

Sesungguhnya kinerja yang telah dilakukan karyawan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta sebenarnya sudah berjalan dengan baik dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut, hanya saja pelaksanaanya yang kurang optimal. Sumber daya manusia yang berkompeten tinggi dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya terdapat karyawan kurang tertib dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Pengawasan yang dilakukan oleh para pimpinan perusahaan kepada karyawanpun juga kurang optimal. Salah satu contoh seperti pengawasan dari pimpinan dilakukan tidak secara teratur atau berkala, hanya diberikan pada waktu-waktu tertentu saja.

Berdasarkan dari fakta tersebut dan dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO DI SURAKARATA TAHUN 2014".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan Kerja

   Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kegiatan karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014.

2. Disiplin Kerja

   Rendahnya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Djitoe Indonesia Tobacco di Surakarta Tahun 2014.

3. Kinerja Karyawan

   Rendahnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Djitoe Indonesia Tobacco di Surakarta Tahun 2014.

C. Pembatasan Masalah

Tujuan dari pembatasan masalah adalah untuk mempermudah maksud pembahasan penelitian ini dilaksanakan. Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan atau bagaimana cara seseorang melihat sesuatu. Sedangkan dalam arti luas adalah pandangan seseorang mengenai bagaimana ia mengartikan dan menilai sesuatu (Azhari, 2004:107). Persepsi dalam penelitian ini dimaksudkan pada anggapan atau penilaian para karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pengawasan kerja adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004:12). Adapun indikatornya meliputi:
   a. Pemantauan
   b. Pemeriksaan
   c. Bimbingan dan pengarahan
   d. Tindakan disiplin
   e. Tindakan koreksi
2. Disiplin kerja adalah ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap kelakuan, sikap hormat yang nampak sesuai tata aturan yang telah disepakati antara badan organisasi dan pegawai-pegawainnya (Atmosudirjo, 2003:71). Adapun indikatornya meliputi:
   a. Disiplin waktu
   b. Kepatuhan terhadap pemimpin
   c. Disiplin dalam mentaati peraturan
   d. Disiplin dalam menjalankan tugas
3. Kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2005:15). Adapun indikatornya meliputi:

a. Kualitas pekerjaan
b. Kuantitas pekerjaan
c. Ketepatan waktu bekerja
d. Kerjasama dengan rekan kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dengan rumusan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014?
3. Apakah pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat meneliti suatu masalah secara terarah dalam pemecahan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014.
3. Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan dunia pendidikan tentang konsep pengawasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Sebagai pengetahuan akan pentingnya pengawasan kerja dan disiplin kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

   b. Bagi Karyawan

      Dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

   c. Bagi Peneliti

      Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan dibidang penelitian.