

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) saat ini semakin berperan besar bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam sebuah perusahaan dapat menentukan daya saing perusahaan. Manusia dapat membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi kemajuan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dalam dunia kerja akhir-akhir ini seorang karyawan mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas perusahaannya. Dengan karyawan yang terampil dan berdedikasi pada perusahaannya serta mempunyai kualitas yang dapat diandalkan oleh perusahaannya, karyawan seharusnya lebih diperhatikan supaya karyawan tidak merasa jenuh. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, sebuah perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang lebih baik lagi serta karyawan mampu bekerja secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Anwar Prabu Mangkunegara 2009: 67). Setiap perusahaan

selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan bekerja efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).”

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Usaha yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memperhatikan dan mengoptimalkan kedisiplinan kerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tanggung jawab pemimpin yang paling tidak disukai para karyawannya adalah memberikan petunjuk yang digunakan untuk proses kerja dan berlaku untuk semua orang yang terlibat. Disiplin kerja pada suatu perusahaan bergantung pada besar kecilnya peran seorang pemimpin perusahaan dalam mengorganisasikan karyawannya dan bagaimana dia menginformasikan semua peraturan yang sudah diputuskan bersama kepada para karyawannya.

Menurut Hasibuan (dalam Barnawi 2012: 112), mengungkapkan bahwa “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Setelah kedisiplinan kerja karyawannya telah berjalan dengan optimal, selanjutnya pemimpin perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap kerja para karyawannya. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan kerja yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan juga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2003: 6) pengawasan merupakan “mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat”. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilaksanakan setelah kegiatan perusahaan berjalan.

Pengawasan kerja merupakan alat yang digunakan oleh pemimpin perusahaan untuk mengarahkan semua kegiatan, agar semua tujuan yang sudah disusun secara efektif dan efisien dapat tercapai seluruhnya. Dengan kata lain pengawasan adalah usaha untuk mencegah penyimpangan dari

rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan.

Pengawasan dilakukan dengan tujuan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan dijalankan dengan sungguh-sungguh dan terarah sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila ada yang dapat mengarahkan kegiatan perusahaan agar tidak timbul kesalahan atau penyimpangan. Pengawasan merupakan alat yang dapat digunakan pimpinan perusahaan untuk mengarahkan karyawannya sesuai dengan rencana awal yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin perusahaan harus mengerti tujuan pengawasan. Sebab hal ini merupakan pedoman bagi pemimpin agar pelaksanaan pengawasan tersebut menjadi kenyataan dan benar-benar terwujud apa tujuannya yang sesuai dengan rencana, perintah, dan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis di CV. Manunggal Sehati Magetan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu. Pengamatan dilakukan pagi hari yaitu mulai jam kerja dimulai. Jam kerja perusahaan dimulai pada pukul 08.00 pagi. Namun

masih terdapat beberapa karyawan yang datangnya lebih dari pukul 08.00 pagi. Namun ketika penulis melakukan pengamatan pada sore hari, pada jam kerja berakhir, terdapat karyawan yang masih bekerja atau kerja lembur. Tetapi juga terdapat karyawan yang meninggalkan perusahaan sebelum jam kerja berakhir. Dari keadaan yang didapatkan oleh penulis, menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dari karyawan.

Ketidakdisiplinan dapat mengakibatkan tidak terselesaikannya suatu pekerjaan dengan baik. Karena itu diperlukan tindakan oleh pemimpin perusahaan untuk melakukan pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan pemantauan terhadap suatu pekerjaan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana dan peraturan atau tidak. Dengan dilaksanakannya pengawasan, maka kegiatan yang dilakukan dapat menjamin suatu pekerjaan terselesaikan atau tidak. Artinya karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“DAMPAK KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANUNGGAL SEHATI MAGETAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran karyawan CV Manunggal Sehati Magetan tentang pentingnya kedisiplinan kerja.
2. Adanya karyawan CV manunggal Sehati Magetan yang kurang menerapkan peraturan yang telah dibuat.
3. Kurang optimalnya pemberlakuan sanksi terhadap karyawan CV Manunggal Sehati Magetan yang kurang disiplin.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang terkait dengan judul di atas sangat luas, sehingga tidak mungkin permasalahan yang ada dapat dijangkau dan

diselesaikan. Keterbatasan peneliti juga menjadi hambatan untuk menjangkau semua permasalahan yang ada, maka perlu adanya pembatasan masalah agar persoalan yang diteliti menjadi jelas dan menghindari kesalahpahaman. Pembatasan ruang lingkup yang diteliti sebagai berikut :

1. Sesuai dengan judul yang di ajukan, penelitian ini hanya membahas tentang kedisiplinan kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.
2. Obyek penelitian ini dilakukan kepada karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan?
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

b. Bagi pemimpin perusahaan

Memberikan sumbangan bagi pemimpin perusahaan agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap seluruh karyawannya.

c. Bagi karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan yang menghendaki kemajuan dan peningkatkan kinerja dalam bekerja.

d. Bagi penulis

- 1) Menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
- 2) Melatih penulis dalam membuat dan menyusun suatu karya ilmiah sekaligus dapat mengetahui dampak kedisiplinan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Sehati Magetan.