

**PENGARUH PENGAWASAN SUPERVISOR DAN KINERJA
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
AMIGO GROUP CABANG GRANADA DELANGGU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh
ANITA ANGGRAINI
A210 060 056

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik". Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan kinerja seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Hal ini akhirnya akan sanggup meningkatkan prestasi kerja karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di laksanakan. Sehingga masalah pengawasan *supervisor* dan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan,

karena dari kedua fakta tersebut akan sangat menentukan prestasi dari karyawan itu sendiri. Dengan adanya pengawasan supervisor dan kualitas kinerja karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan demikian pengawasan *supervisor* dan kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yaitu orang/individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan 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 mengamati, meneliti, mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan.

Peran penting seorang *supervisor* adalah sebagai koordinator unit kerja. Untuk menjadi koordinator yang efektif, *supervisor* wajib memahami karakter pekerjaan dan karakter sumber daya yang dikelolanya. Persepsi yang bersifat objektif dengan mempertimbangkan semua risiko, peluang, dan potensi

keunggulan dari semua sumber daya yang dikelola akan mendorong antusias supervisor untuk selalu memperbaiki sikap dan perilaku dalam usaha menciptakan cara - cara kerja yang efektif dalam menghasilkan kinerja terbaik. Setiap *supervisor* harus selalu sadar bahwa jika dia ingin berprestasi menjadi *supervisor* andal di tempat kerja, maka dia harus mampu mengubah persepsi dan kualitas dirinya menjadi lebih efektif dengan pikiran dan tindakan positif. Dan untuk mengubah dirinya secara efektif, dia harus mengenal apa yang dia kerjakan, siapa yang membantu pekerjaan dia, serta apa saja alat-alat terefektif yang dia perlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan sempurna. Setiap pekerjaan harus dilakukan melalui serangkaian proses kerja yang efektif dan tepat sasaran. Peran kerja supervisor tidak boleh sekedar menjadi ban serep atasannya, *supervisor* tetaplah seorang pemimpin walaupun otoritasnya sangat terbatas. Dan sikap perilaku supervisor handal tidak akan pernah melempar tanggung jawab kepada atasan, tapi akan membangun tim unit kerja yang efektif untuk secara terampil memecahkan masalah dan membuat solusi terhebat. Namun dalam penamaan / labeling jabatan di perusahaan sering terjadi kebingungan tentang apakah suatu jabatan itu sudah pantas dilabel dengan atau dimasukan ke *level managerial* ataupun masih dalam *supervisory level*. Akibatnya banyak jabatan yang di label sebagai jabatan “manager” tapi sebenarnya dari karakteristik pekerjaannya masih melaksanakan tugas-tugas berkarakteristik *supervisory* dan sebaliknya.

Perilaku pemimpin digunakan sebagai istilah-istilah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku

yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Baik manajer ataupun seorang *supervisor* adalah orang-orang yang bekerja melalui tangan-tangan orang lain. Meskipun dalam pencapaian tujuannya baik manajer maupun *supervisor* mempunyai kesamaan dalam hal ruang lingkup kerjanya, yaitu: manajemen tugas/pekerjaan (*task management*), manajemen diri (*self management*), dan manajemen orang (*people management*), namun sebenarnya dua level jabatan tersebut dapat dibedakan dengan melihat berbagai karakteristik dan ruang lingkup tugas-tugas di kedua jabatan tersebut. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Pengawasan yang di jalankan dengan baik dan kontinyu akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat kerja sama kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk lebih baik.

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan merupakan bagian yang integral dari suatu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lain. Karena pentingnya faktor tenaga kerja, tentunya sebagai karyawan menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan ini terutama diinginkan oleh karyawan baru yang sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban di lingkungan kerja mereka. Menurut Veithzal Rivai (2005:310) "Sementara itu para *supervisor* memerlukan penilaian prestasi kerja untuk menentukan apa

yang harus dilakukan”. Kinerja karyawan mereka di bandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang di inginkan serta mengambil tindakan-tindakan korektif terhadap kinerja yang kurang.

Berhubungan dengan kinerja, faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau karyawan keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manager atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat di ukur dan telah di capai kepada karyawan. Untuk dapat menilai prestasi yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “ PENGARUH PENGAWASAN SUPERVISOR DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AMIGO GROUP CABANG GRANADA DELANGGU”.

B. Pembatasan Masalah

Supaya masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu di adakan pembatasan masalah. Batasan masalah sangat penting karena merupakan fokus penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sesuai dengan judul yang di ajukan, penelitian ini hanya membahas tentang pengawasan *supervisor*, kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu.
2. Obyek penelitian ini dilakukan di Granada Delanggu dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, serta pembatasan masalah seperti yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan *supervisor* terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu?
2. Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan *supervisor* dan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pijakan untuk merealisasikan aktivitas yang akan di laksanakan, sehingga perlu dirumuskan secara jelas. Dalam penelitian ini perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap

masalah yang akan di teliti, sehingga peneliti akan dapat bekerja secara terarah dalam mencari data sampai pada langkah pemecahan masalah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan *supervisor* terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan *supervisor* dan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan AMIGO Group cabang Granada Delanggu.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai masukan yang bersangkutan sehubungan dengan kelangsungan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan mutu perusahaan atau organisasi yang terkait dengan faktor-faktor pendukung tercapainya prestasi kerja karyawan yang maksimal.
 - b. Memberikan bahan pemikiran bagi perusahaan atau organisasi akan pentingnya pengawasan *supervisor* dan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

c. Memberikan petunjuk kepada karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pengalaman yang sangat berharga dalam menerapkan teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini menguraikan tentang definisi pengawasan, tujuan pengawasan, macam-macam pengawasan, pengertian *supervisor*, pengawasan *supervisor*, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor kinerja karyawan, unsur dalam kinerja karyawan, pengertian prestasi karyawan, faktor-faktor prestasi karyawan, konsekuensi dari prestasi

karyawan, teknik penilaian prestasi karyawan, tujuan prestasi karyawan, hubungan antara pengawasan *supervisor* (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, jenis dan sumber data, rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, variabel penelitian, , teknik pengumpulan data, uji instrument, try out angket, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, pengumpulan data dan analisis data.

BAB V PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN