

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keiinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, setiap karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses

yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (Karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti kurangnya disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi dengan adanya disiplin dan pengawasan kerja dapat mempengaruhi kinerja meningkat lebih baik, karena karyawan merasa kinerjanya menurun dan selalu dapat teguran dari perusahaan maka termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi, karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan.

Faktor pengawasan kerja juga dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Secara umum pengawasan merupakan sebagai aspek penting yang harus ada di setiap organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa fungsi dari manajemen organisasi adalah sebagai fungsi *planning* atau perencanaan.

Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ada faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan organisasi, yaitu: Perubahan lingkungan organisasi, Peningkatan kompleksitas organisasi, Kesalahan-kesalahan, Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang.

Disiplin dan pengawasan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan dilihat dari sisi positifnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dari sisi negatifnya dapat mempengaruhi kinerja menurun, karena masih adanya karyawan yang terlambat dan masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan operatif

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Penentuan jam kerja juga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan, sehingga perlu diatur secara komprehensif. Pengaturan mengenai jam kerja karyawan sudah diatur secara khusus dalam Pasal 77 sampai Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 77 ayat (1) mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

PT. Sumber Jaya Motor Medan, merupakan salah satu perusahaan penjualan sepeda motor merek Honda. Keberadaannya dalam mendistribusikan alat transportasi yang efisien untuk penunjang transportasi perekonomian,

semakin dirasakan seiring dengan pertumbuhan ekonomi di wilayah Kota Medan. Berdasarkan hasil dari survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di perusahaan tersebut, terdapat beberapa masalah seperti, perusahaan menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan seperti hal kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berkelanjutan, turunnya jumlah penjualan dan sebagainya. Menyangkut kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan kerja, terdapat persoalan karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan standart yang telah ditentukan oleh atasan atau perusahaan, masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurang adanya pengawasan pimpinan terhadap bawahan sehingga bawahan sesuka hati saja dalam melaksanakan pekerjaan, dan ada karyawan datang tepat waktu, pulang tepat waktu, tetapi tidak tau apa yang dikerjakannya karena kurangnya pengawasan.

Salah satu fenomena yang sangat penting dalam manajemen perusahaan PT. Sumber Jaya Motor Medan adalah menurunnya kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, khususnya pada kinerja marketing perusahaan yang setiap triwulannya mengalami penurunan penjualan di bandingkan dengan tahun sebelumnya. Menurunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya disiplin kerja, kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan, kurang memadainya sarana dan prasaran perusahaan, sistem komunikasi yang buruk, kurangnya insentif kerja, kurangnya penghargaan kerja dan sebagainya.

Peneliti tertarik meneliti faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja

karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan dengan menetapkan faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai faktor penyebab turunnya kinerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan. Sedangkan untuk faktor yang lain, tidak dapat dilakukan pada penelitian ini karena keterbatasan waktu dan pikiran yang dimiliki oleh peneliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti, yaitu antara lain:

1. Kurangnya tindakan disiplin/sanksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan.
3. Menurunnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan para karyawan (target tidak tercapai) dalam waktu yang ditentukan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi hanya dibatasi pada faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja pada PT. Sumber Jaya Motor Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tidak hanya memberi manfaat bagi mahasiswa/i, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dan perguruan tinggi. Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan peneliti dalam dunia kerja dan memberikan pemahaman tentang fungsi pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan, referensi, informasi dan wawasan teoritis dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna melakukan analisis yang lebih baik, khususnya pada topik dan permasalahan penelitian ini.

