

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Di samping itu, masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Untuk menghadapi berbagai masalah perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif, terutama mengenai pengawasan dalam perusahaan maupun lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai metode untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang siap dan terampil sesuai dengan kebutuhan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya pengusaha harus berusaha untuk menjaga agar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat dipenuhi semaksimal mungkin. Kualitas SDM akan dipenuhi jika unsur pembentuknya terpenuhi sejak awal yaitu : *konowledge, skill, attitude, dan behaviour*. Pada prinsipnya bahwa perusahaan akan selalu mengharapkan adanya perubahan-perubahan baik secara moril maupun materiil.¹

Sebagai salah satu faktor produksi selain modal, teknologi dan sumber daya alam (SDA) dalam menciptakan barang dan jasa, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi keberhasilan perusahaan yaitu terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga

¹ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 6.

akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Karena dengan kinerja yang tinggi perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target serta mampu memenuhi permintaan terhadap produk. Selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Irawan yang dikutip oleh Sonny Koeswara dan Hery Budianto, kinerja atau *job performance* sebagai hasil seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Mangkunegara dalam bukunya sumber daya manusia perusahaan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Hasibuan menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu :³

1. Kemampuan dan minat seseorang karyawan

² Sonny Koeswara, Hery Budianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta*, Jurnal PASTI, 2011, Vol.4, hlm. 28.

³ Ari Cahyo Suminar dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, Vol. 26, hlm. 4.

2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran serta tingkat motivasi seorang karyawan

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi besarnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi yaitu dengan cara memperhatikan pengawasan yang dilakukan serta memperhatikan lingkungan kerja disekitar

Menurut Siagian Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.⁴

Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola pengawasan agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pengawasan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Pengawasan kerja dapat merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua

⁴ Sondang P. Siagian, *Fungsi – Fungsi Manajerial Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 125.

rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Selain pengawasan, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haris Saputra yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sonny Koeswara

⁵ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, 2005, Vol. 9, hlm. 44.

dan Hery Budianto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati tentang pengawasan yang dilakukan sudah baik, akan tetapi dalam kenyataannya masih kurangnya karyawan dalam memahami bidang yang dikerjakan dan juga kurangnya pimpinan dalam mengawasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut, terbukti ketika banyaknya barang yang diproduksi setiap tahunnya merosot dari tahun-tahun sebelumnya, yang biasanya dalam kurun waktu satu tahun dapat memproduksi 21.600 papan tahu, akan tetapi mulai tahun 2013 hanya dapat memproduksi 14.400 papan tahu hingga sekarang. Selain pengawasan yang dilakukan, lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting dalam organisasi baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini juga berlaku pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati. Namun kenyataannya lingkungan kerja dalam organisasi tersebut kurang mendukung baik lingkungan fisik maupun non fisik. Kurangnya pencahayaan dalam ruangan produksi, merupakan salah satu alasan permasalahan lingkungan kerja fisik yang dihadapi. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pada pemimpin dapat mengakibatkan permasalahan pada lingkungan kerja non fisik. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati) ”**.

B. Batasan Masalah

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati tahun 2016
2. Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel yaitu : pengawasan dan lingkungan kerja yang mempunyai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan

C. Rumusan Permasalahan

Untuk memperjelas masalah yang ada dalam topik di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empirik pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati
2. Untuk menguji secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD AL-Barokah Sukolilo Pati

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengawasan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Secara praktis
 - a. Memberikan masukan kepada perusahaan dalam rangka pengembangan pengawasan yang dilakukan serta lingkungan kerja yang kurang dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan
 - b. Memberikan kontribusi kepada manajer perusahaan dalam membangun karyawan berkualitas

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian awal

Bagian awal ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

