

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang sangat patut diperhatikan. Manusia bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang berjiwa dan berperasaan. Aset ini dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lain dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti sumber modal dan sumber dapat informasi. Manusia sebagai perencana, pelakunya dan penentu pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.¹

Meningkatkan kinerja karyawan termasuk yang berkaitan dengan pengawasan pada supervisor karyawan. Pengawasan merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasil sesuai dengan yang direncanakan. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan selama jam kerja berlangsung. Pengawasan yang tidak maksimal untuk memungkinkan karyawan bertindak dengan caranya sendiri bahkan dapat melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.²

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah

¹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 58.

² Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus, "Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan", *Journal of Management Science (JMAS)* 1, no. 3 (2019): 37.

ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.³

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian perusahaan. Ini adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Perusahaan nyata hanya mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya. Namun, agar optimal dan bermanfaat bagi perusahaan, perlu dicatat laporan kinerja. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan dan batasan yang ada yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Prestasi/prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dilakukan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

³ Kurshin M. S. Marsaoly dan Nurlaila, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara", *Jurnal Manajemen Sinergi* 2, no. 2 (2016): 24.

Diantara faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja antara lain kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja.⁴

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan. Supervisi adalah proses mengamati keseluruhan pelaksanaan yang terjadi di dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supervisi adalah proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan kepada karyawan.⁵

Dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi, pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik, pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan

⁴ Yeni Widya Saputri, dkk., "Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance", *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9, no. 01 (2020): 2597.

⁵ Yeni Widya Saputri, dkk., "Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance", *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9, no. 01 (2020): 2598.

sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.⁶

Dalam setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang diharapkan karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan perlu memiliki disiplin. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan norma organisasi.⁷

Pentingnya disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

UD. Mebeljati Jepara merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi mebel yang berada di Kecamatan Batealit Jepara. Produk mebel yang diproduksi UD. Mebeljati Jepara memiliki keunikan yang sulit ditiru daerah lain. Hal tersebut tidak terlepas dari kontribusi karyawannya. Namun hasil observasi awal lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD. Mebeljati Jepara kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut disebabkan karena karyawan yang malas bekerja

⁶ Kurshin M. S. Marsaoly dan Nurlaila, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara", *Jurnal Manajemen Sinergi* 2, no. 2 (2016): 25.

⁷ Flavia Reva Noel, dkk., "The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)", *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 3529.

saat tidak ada pengawasan dari mandor. Demikian halnya pada aspek disiplin kerja, banyak karyawan yang terlambat masuk bekerja dan tidak disiplin dalam mematuhi tata tertib perusahaan.⁸

Dari uraian-uraian di atas peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara. Sedangkan berdasarkan review penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Yeni Widya Saputri, dkk mengenai “*Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini adalah 10.300 PNS di Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel sebanyak 375 karyawan dipilih dengan menggunakan teknik sampling sistematis, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, supervisi, dan disiplin karyawan secara tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.⁹

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus mengenai “*Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kontrol (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ACS Aerofood Medan.

⁸ Hasil observasi peneliti pada UD. Mebeljati Jepara, Tanggal 21 Desember 2020.

⁹ Yeni Widya Saputri, dkk., “Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance”, *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9, no. 01 (2020): 2597.

Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin.¹⁰ Perbedaan dengan penelitian Situmorang dan Sitorus yaitu dalam penelitian ini variabel pengawasan menggunakan indikator yang bersumber dari Marsaoly dan Nurlaila¹¹. Pada variabel disiplin kerja menggunakan indikator yang bersumber dari Oktaviona¹². Pada variabel kinerja karyawan menggunakan indikator yang bersumber dari Fitrianti¹³.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut Situmorang dan Sitorus¹⁴, pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Saputri, dkk¹⁵, pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja menurut Noel, dkk¹⁶, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun

¹⁰ Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus (2019), yang berjudul “*Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan*”. *Journal of Management Science (JMAS)* 1, no. 3 (2019): 37.

¹¹ Agi Putri Fitrianti, “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR kelas B Pangkalpinang”, Skripsi, Universitas Bangka Belitung (2017).

¹² Nandya Oktaviona L. A, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus”, Skripsi, Universitas Muria Kudus, (2018).

¹³ Agi Putri Fitrianti, “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR kelas B Pangkalpinang”, Skripsi, Universitas Bangka Belitung (2017).

¹⁴ Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus (2019), yang berjudul “*Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan*”. *Journal of Management Science (JMAS)* 1, no. 3 (2019): 37.

¹⁵ Yeni Widya Saputri, dkk., “Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance”, *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9, no. 01 (2020): 2597.

¹⁶ Flavia Reva Noel, dkk., “The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)”, *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 3528.

menurut Sarwani¹⁷, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik meneliti masalah **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mebeljati Jepara.**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mebeljati Jepara.

¹⁷ Sarwani, "The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees", *SINERGI* 6, no. 2 (2016): 53.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor psikologis dalam hal ini pengawasan dan disiplin sebagai variabel independen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan pembuktian antara teori yang didapat saat kuliah dengan kenyataan di lapangan berkaitan dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini yang meliputi teori yang berkaitan dengan pengawasan, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan 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

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistik deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi, hasil uji t parsial, hasil uji F simultan analisis data dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.