

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan

yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan)
yang baik

juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penulis mengangkat variabel Pengawasan merupakan sebagai cara salah satu organisasi yang mewujudkan kinerja yang efektif. Menurut Effendi dalam Rosinta Romauli Situmeang (2017:150) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan di CV Sambal Cuk dan dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pentingnya pengawasan di dalam CV Sambal Cuk karena menjadikan hal ini dianggap sebagai suatu hal yang serius, banyak terjadi dilapangan

pengawasan kapada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan

Ada beberapa ketidak sesuain antara proses pengawasan yang ditetapkan dengan penerapannya, salah satunya masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu bahwa masih adanya pegawai yang kurang disiplin dan tidak mematuhi jam kerja hal ini dikarenakan adanya kebosanan dalam bekerja yang dialami pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang mengharuskan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan juga menjadi salah satu faktor penyebab banyaknya karyawan yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Penulis mengangkat variabel disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasi masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasi, dan menerapkan konsenkuensinya. Pada tahap ini, masalah diidentifikasi oleh manajer serta pegawai dalam bekerja sama untuk memecahkannya. Akan tetapi , apabila kerjasama tidak memecahkan masalah , sang manajer bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dengan menggunakan alat-alat lain , yang

mungkin termasuk tindakan sepihak seperti memperlakukan “ konsekuensi” menurut Robert Bacal dalam sinambela (2017:334).

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya beredia dan sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Jadi disiplin yang dimaksud adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama oleh karyawan dalam bentuk kegiatan atau perbuatan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap kinerja karyawan, karena kedisiplinan itu sendiri memiliki peraturan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan

pengawasan itu harus memerlukan pengawasan yang rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggung jawab yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kualitas kedisiplinan yang ada pada setiap karyawannya.

Selanjutnya, keteladanan pemimpin itu sendiri mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan, Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas menurut Dubrin dalam any isvandiari (2017:17)

Untuk meningkatkan semangat kerja maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti pengawasan dan disiplin kerja berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian “**PENGARUH DISIPLIN KERJA , PENGAWASAN , KETELADANAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SAMBAL CUK**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
3. Apakah keteladanan pemimpin berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pimpinan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sambal Cuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sambal Cuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keteladanan pemimpin terhadap kinerja karyawan CV Sambal Cuk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pemimpin secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Sambal Cuk.

1.4 Manfaat Penulis

a. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan sebagai masukan fakta akademis selain teori akademis yang selama ini dikembagkan.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta dapat memberikan pengetahuan bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan dan dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap CV Sambal Cuk

c. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan dalam masukan bagi pihak CV Sambal Cuk.

.