

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan.

Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen. Manajemen kinerja mulai terlihat bentuknya pada akhir 1980-an, berkembang dari kesadaran diperlukannya suatu pendekatan yang lebih berkesinambungan dan terpadu untuk mengelola dan memberikan imbalan bagi kinerja. Seringkali, suatu sistem penilaian kinerja dan penentuan gaji/upah yang dihubungkan dengan kinerja dikembangkan secara tidak sistematis dan diimplementasikan secara sporadis sehingga kurang memberikan suatu hasil yang diharapkan.

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat kinerja inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran, dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang.

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi : (1) sasaran yang dicapai ; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja, juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari hari. Proses ini akan berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan konsep *planning*, *directing*, *actuating* dan *controlling* yang terjadwal dan tersistem dengan baik yang dikerjakan secara bersama sama oleh seluruh stake holder perusahaan seperti diutarakan oleh (Robbin 2014: 98). Keempat kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan pengawasan dan memberlakukan disiplin yang baik pada organisasi tersebut atau perusahaan tersebut.

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan

meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan maka kegiatan berikutnya adalah pengorganisasian, dan pengarahan (Handoko, 2012: 84). Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT Centric Powerindo dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan sebagai bagian dari siklus kegiatan manajerial merupakan bagian awal sebelum segala sesuatu kegiatan dalam perusahaan berlangsung, karena perencanaan merupakan bagian yang akan menuntun perusahaan ke arah yang akan dituju. Dalam melakukan perencanaan maka pihak manajemen akan melakukannya dengan penuh pertimbangan. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah perlunya melakukan perencanaan dengan baik. Salah satu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang realistik.

Setelah perencanaan dibuat maka langkah kedua dari kegiatan tersebut adalah melakukan segala operasional perusahaan agar sesuai dengan perencanaannya. Aspek tersebut adalah pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan manajerial yang berguna untuk melihat apakah segala sesuatu dalam perusahaan berjalan sesuai dengan perencanaan yang ada. Menurut (Handoko 2012: 89) pengawasan yang baik adalah pengawasan yang melekat, artinya pengawasan yang berada

pada jabatan itu sendiri dengan penuh kesadaran bahwa seorang karyawan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan bersama..

Pengawasan yang baik dapat dilakukan dengan cara berjenjang dan dalam cakupan rentang kerja yang masuk akal. Seorang supervisor tidak akan terlalu optimum jika jumlah karyawan yang diawasi terlalu banyak, karena hal ini dapat menjauhkan dari aspek efektivitas. Demikian juga pengawasan tidak akan terlalu baik jika diberikan pada sekelompok pekerja atau karyawan, karena hal ini dapat dianggap tidak akan efisien dari sisi operasional (Manullang 2014: 101).

Aspek lain yang perlu dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan manajer untuk membuat karyawan itu disiplin (Husnan dan Handoko, 2012: 82). Disiplin adalah sikap moral dan etis yang menempatkan ego pribadi dibawah ego perusahaan, artinya bahwa meskipun kadang kadang tidak sejalan dengan keinginan diri pribadi namun tuntutan untuk tunduk kepada aturan perusahaan perlu dilakukan demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat memberi sumbangan nilai kepada organisasi dengan lebih baik dalam hal pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu disiplin karyawan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam hal seorang karyawan perlu diawasi dan diarahkan serta dimotivasi agar memiliki dan dapat menjaga disiplin kerjanya dapat lebih baik. Aspek disiplin ini dapat dilihat dari hal yang sifatnya fisik maupun nonfisik. Aspek fisik misalnya kedatangan kantor tepat waktu, mengembalikan perkakas kerja ke tempat semula, datang minimal tepat waktu atau lebih lambat,, serta segera selalu

dapat menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu dan sasaran (Mnullang, 2014: 105).

Namun demikian corak manajerial ini tidaklah mudah untuk diterapkan, karena mengelola kelompok manusia jauh lebih sulit daripada mengelola barang. Banyak hambatan dan tantangan dalam mengelola pergawasan kerja dan disiplin kerja seorangh karaawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam aspek pengelolaan ini, pihak manajeral perlu memiliki ketrampilan atau seni mengelola mansusia dengan efektif dan efisien (Lewis, 2017: 32).

Perusahaan PT Centric Powerindo adala sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasangan dan perawatan intaslasi listrik di kota Batam. Sebagai sebuah perusahaan PT Centric Powerindo sering melakukan proyek pemasangan dan perawatan listrik yang berskala besar, tentu saja ini membuat pihak manajemen perusahann perlu perencanaan dan pengawasan serta penerapan disiplin yang baik dan terukur agar kinerja perusahaan menjadi unggul untuk dalam kompetisi.

Kompetisi yang tinggi ini memerlukan tingkat pengawasan dan kekompakan kerja antar tim yang tinggi, perusahaan perlu menerapkan disiplin yang tinggi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan

yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab, mereka tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan / *procedure* atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya.

Seperti yang terjadi di PT Centric Powerindo dalam hal disiplin masalah kerja yang terjadi kurangnya disiplin sehingga terjadinya pekerjaan dalam suatu proyek yang tidak maksimal. Misalnya di PT Pan mendapatkan pekerjaan pemasangan *Gyproc Fire Line* target pekerjaan tersebut dari tanggal 26 September 2019 sampai dengan 01 Oktober 2019, jam yang di tentukan oleh PT Centric masuk ke PT Pan jam 08:15 yang bekerja 25 orang yang tepat waktu hanya 15 orang sisanya tidak tepat waktu datang ke PT Pan jadi pekerjaan tersebut jadi tidak berjalan dengan baik dan biasanya yang tidak tepat waktu akan diberikan sanksi atau teguran dari PT Centric / PT Pan kepada karyawan.

PT. Centric Powerindo atau disingkat dengan Centric merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general *supplier, mechanical, dan electrical contractor*. Berikut ini disajikan jumlah karyawan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 **Data Karyawan Centric Tahun 2019**

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Kantor	17
Lapangan	85
Jumlah	102

Sumber: PT. Centric Powerindo, 2019

Sedangkan jumlah data statistik untuk melihat tingkat disiplin karyawan dalam bekerja yang dilihat dari jumlah ketidak hadiran dan keterlambatan dalam setiap bulanya disajikan dalam tabel data sebaga berikut

Tabel 1.2 **Data Kehadiran Karyawan PT Centric Powerindo**

Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	Prosentase Keterlambatan Dan Absen
Mei 19	Kantor	4	2	35.2%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	6	2	7.84%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Jun 19	Kantor	4	-	23,5%
	Lapangan	2	1	3.5%
	Jumlah	6	1	6.86%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Jul 19	Kantor	1	-	5.88%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	3	-	2.94%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Sept 19	Kantor	2	2	23.5%
	Lapangan	3	-	3.52%
	Jumlah	5	2	6.86%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Agus 19	Kantor	1	-	5.88%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	3	-	2.94%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Sept	Kantor	3	1	23.5%
	Lapangan	2	1	3.52%
	Jumlah	5	2	6.86%

Sumber:PT.Centric Powerindo, 2019

Dari data yang tercantum pada tabel 1.3 di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa, karyawan yang terlambat akan mendapat sanksi atau teguran dari perusahaan, kemudian karyawan yang absen akan dikenakan pemotongan gaji kecuali karyawan tersebut sakit. Selain itu karyawan yang tepat waktu pada jam kerja dan tidak absen selama satu bulan maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif dari perusahaan

Tingkat persaingan yang tinggi dan ketat dapat membuat PT Centric Powerindo dapat kalah bersaing dengan perusahaan sejenis jika, model pengawasn dan disiplin kinerja karyawan terus menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik. Beradsar latar belakang ini dan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk menumuhkan kembali tingkat keuntungan dan mempersempit jumlah absensi karyawan inilah maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan sistem pengawasan, disiplin, dan kinerja kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya pendekatan dan pengawasan (*controlling*) dari pihak perusahaan terhadap karyawan
2. Banyak karyawan baik itu kantor maupun lapangan tidak tepat waktu dengan jadwal yang di tentukan oleh pihak perusahaan

3. Minimnya kesadaran disiplin setiap karyawan baik itu kantor maupun lapangan
4. Hasil kinerja karyawan yang berupa capaian minimum pekerjaan banyak yang tidak terpenuhi sehingga memaksa perusahaan melakukan lembur kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok sesuai judul skripsi yang dibatasi dalam konteks permasalahan, yaitu sistem Pengawasan, Disiplin, dan Kinerja kerja karyawan PT. Centric Powerindo Di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Setelah dibatasi masalah apa yang akan diteliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah. Perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Dengan memperhatikan latar belakang dari penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT . Centric Powerindo di Kota Batam?
2. Apaka disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam?

3. Apakah pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat secara teoritis

- a. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan.
- b. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.

- c. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel Penambahan wawasan peneliti tentang pengawasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan.
- d. Memberikan masukan kepada para akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.
- e. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.6.2 Manfaat secara praktis

- a. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan untuk mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi guna mencapai kinerja kerja yang bermutu bagi manusia.
- b. Bagi Universitas Putera Batam
Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.Centric Powerindo, mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.