

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang tidak menentu pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengelola usahanya. Hal ini tentunya mengharuskan perusahaan menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk pengembangan atau pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini adanya Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi sesuatu bagian yang paling tersorot untuk dunia industri maupun nonindustri. Sumber daya manusia sendiri merupakan elemen yang sangat penting bagi operasional perusahaan tanpa terkecuali. Hal ini karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan sangat menentukan apakah perusahaan tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan.

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik setiap instansi atau perusahaan berusaha melakukan beberapa strategi agar karyawan yang bekerja di perusahaan mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat dan disiplin. Berbagai cara dilakukan semisal melakukan pengawasan yang intens yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dalam sebuah divisi yang ada di dalam perusahaan tersebut agar terlihat pegawai mana yang melakukan pekerjaan dengan baik dan mana yang perlu ditingkatkan kembali.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya harus ditunjangi dengan kinerja karyawan yang baik dan efektif. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan ialah melaksanakan pengawasan dan tentunya pengawasan yang dilakukan secara profesional sehingga semua berjalan dengan teratur dan sesuai prosedur. Kinerja karyawan menurut Nurvita & Budiarti (2019) adalah terselesaikannya sesuatu pekerjaan atau tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu atau dapat diartikan kinerja karyawan mengandung unsur standart waktu yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus melakukan

pengawasan. Pengawasan menurut Nurvita & Budiarti (2019) dapat didefinisikan sebagai salah satu upaya organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang kondusif, efektif dan efisien sehingga dapat lebih menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengawasan dilakukan oleh pimpinan hal ini tentunya akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disinilah peranan penting seorang pimpinan dalam mengawasi para pegawai dalam melaksanakan usaha atau kegiatan agar terdapat keserasian dan disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pada saat implementasi pengawasan tentunya tidak semudah yang kita bayangkan, karena faktanya pelaksanaan pengawasan dilapangan banyak ditemukan kendala atau permasalahan, mengingat perilaku dan tuntutan para pegawai cepat berubah dalam kondisi yang berbeda. Rata-rata kasus yang sering terjadi dalam sebuah organisasi ialah tidak terselesaiakannya tugas yang diemban secara tepat waktu (deadline), anggaran yang berlebihan serta kegiatan yang menyimpang dari tujuan organisasi (Christian, 2019). Meskipun begitu pengawasan tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan dalam suatu organisasi dengan harapan mendapatkan hasil yang positif untuk keberlangsungan perusahaan yang lebih baik. Nurvita & Budiarti (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan tentunya akan menimbulkan penyimpangan dimana disiplin kerja menjadi menurun dan hal ini akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, pengawasan sangat jelas dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Selain pengawasan, kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja dalam diri karyawan itu sendiri. salah satu aspek yang mendorong tercapainya produktivitas kerja yang tinggi adalah motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dan motifnya (Sunarsi, 2018a). Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji diterima, kebutuhan akan merasa aman, hubungan interpersonal dan kesempatan untuk bekerja.

Faktor yang tidak kalah penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut (Ariesa et al., 2020) disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran individu untuk menaati peraturan yang dibuat oleh organisasi baik

peraturan untuk prosedur kerja maupun peraturan sosial dalam bertingkah laku. (Widiastuti et all., 2020) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Dari hal tersebut maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan, karena bisa membentuk sumber daya manusia yang teredukasi, taat pada peraturan perusahaan dan berkualitas. Kedisiplinan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang akan dilaksanakan. Hal tersebut bisa membuat karyawan termotivasi sehingga memiliki gairah kerja, semangat kerja yang berefek pada tercapainya tujuan baik untuk pribadi maupun tujuan suatu perusahaan. Dan peraturan dibuat oleh perusahaan yang wajib dijalankan oleh para pekerja untuk menunjukkan kedisiplinan yang menghindarkan mereka dari semua hal yang bersifat negatif, seperti mangkir dari jadwal kerja (absen atau bolos kerja). Dengan adanya suatu peraturan di sebuah perusahaan dimaksudkan untuk mendisiplinkan karyawan agar dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Mega Daya merupakan salah satu perusahaan jasa yang memiliki tujuan berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Pelanggan akan merasa puas apabila semua karyawan bekerja dengan giat dan disiplin. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan diterapkan secara berkelanjutan atau konsisten. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi yang kinerjanya sehat dan positif serta kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan.

Fenomena yang sedang terjadi di PT Mega Daya ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan selama 2 tahun terakhir. Hasil observasi awal, diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT Mega Daya masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Berdasarkan informasi yang ada, juga mengungkapkan bahwa masih ada sebagian karyawan

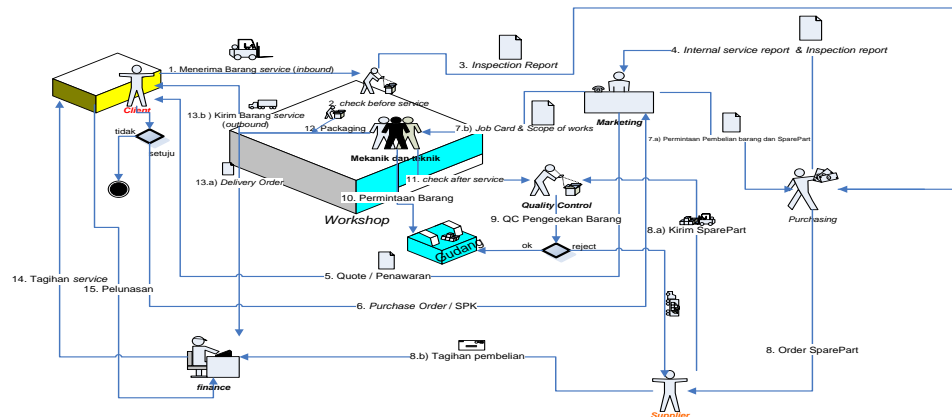
yang tidak mematuhi peraturan, tidak masuk kerja tanpa izin yang sah, serta sakit tanpa pemberitahuan atau surat keterangan dokter. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kasus keterlambatan yang meningkat dari tahun ketahun dimana masih terdapat karyawan yang telat masuk jam kantor tentunya hal ini melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Mega Daya

Tabel 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Mega Daya Tahun 2019 - 2020					
Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja Dalam Setahun	Jumlah Hari Kerja (Jk x Jhk)	Keterlambatan Kerja (Kasus)	Presentase (%)
2019	70	312	21840	312	1,43
2020	70	312	21840	679	3,11
Sumber : PT Mega Daya, 2021					

Berdasarkan fenomena yang terjadi kedisiplinan karyawan di PT. Mega Daya masih benar-benar belum optimal, hal ini memunculkan praduga dimana pengawasan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Hal ini karena jika karyawan tidak disiplin akan menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda (jika salah satu divisi tidak bisa menyelesaikan tugasnya maka divisi lain akan terhambat) artinya pekerjaan tidak terselesaikan secara tepat waktu atau sesuai tenggat dan atau perjanjian yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan customer. Berikut adalah gambar workflow bisnis PT. Mega Daya :

Gambar 1. 1 Workflow Business PT. Mega Daya



Sumber: PT. Mega Daya, 2022

Tabel 1. 2 Alur Proses Bisnis PT Mega Daya

No.	Description	PIC	Remarks
1.	Menerima barang service (inbound)	Admin Workshop / Gudang	Barang yang akan direparasi tiba di workshop, diterima oleh admin workshop dan Gudang
2.	Check before service	Teknisi	Teknisi memeriksa barang untuk dibuatkan laporannya
3.	Inspection Report	Admin Workshop	Admin workshop menyiapkan inspection report untuk diserahkan kepada purchasing sebagai referensi material requisition (Internal Service Report)
4.	Form Inspection & ISR	Purchasing	Purchasing memberikan Inspection report & ISR kepada Marketing
5.	Quotation	Marketing	Marketing membuat quotation untuk diberikan kepada client
6.	Purchase Order	Marketing	Jika client setuju, purchase order dikirimkan
7.	a. Permintaan pembelian barang dan spare part	Marketing	Marketing mengajukan permintaan pembelian barang dan spare part ke bagian purchasing
	b. Job card & scope of works	Marketing	Marketing memberikan Job Card yang berisi deskripsi client dan scope of work yang akan dilakukan ke Admin workshop

			dan bagian warehouse untuk diteruskan ke teknisi
8.	Order spare part	Purchasing	Purchasing membeli barang dan spare part sesuai yang diminta
	a. Kirim spare part	Warehouse	Bagian warehouse menerima dan memeriksa barang dan spare part yang dibeli
	b. Tagihan pembelian spare part	Finance	Bagian finance memproses pembayaran barang dan spare part yang dibeli sesuai dengan ketentuan pembayaran yang ditentukan
9.	Pengecekan barang dan spare part (QC)	Quality Control	Bagian QC memeriksa barang dan spare part yang dibeli, jika kondisi baik diterima dan jika kondisi reject diretur
10.	Permintaan barang	Warehouse	
11.	Check after service	Quality Control & Admin Workshop	Bagian Quality Control memeriksa barang yang sudah diperbaiki untuk selanjutnya dibuatkan final inspection report oleh admin workshop. Kemudian final inspection report diserahkan
12.	Packaging	Warehouse & Workshop	Barang yang telah melalui quality control disiapkan untuk dikirim
13.	a. Delivery Order		Marketing menyiapkan delivery order dan BASP untuk diberikan kepada client
	b. Kirim barang service (out bound)	Driver	Jika client tidak mengambil barang yang di service, maka driver yang mengirim
14.	Tagihan service	Finance	Finance menyiapkan invoice pembayaran tagihan barang yang di service
15.	Pelunasan	Finance	Finance menerima konfirmasi dari client jika pelunasan sudah dilakukan, dan mengingatkan client jika ada keterlambatan pembayaran

Sumber: PT. Mega Daya, 2022

Berkaitan dengan pemaparan diatas tersebut tentunya penerapan pengawasan, pembentukan motivasi dan disiplin kerja menjadi sangat tepat untuk dilakukan agar kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal. Berdasarkan pernyataan di atas yang tentunya belum sepenuhnya menurut teori maka tujuan penelitian ini sangat penting untuk mengetahui pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Mega Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan data yang diperoleh maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya?
4. Apakah Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Daya
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis dapat lebih mengetahui mengenai ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia (msdm).

2. Bagi Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi masukan bagi instansi atau organisasi public khususnya untuk PT. Mega Daya mengenai pentingnya pengawasan, motivasi dan disiplin kerja agar mendapatkan hasil kinerja karyawan lebih baik dan optimal.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.