

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan, apapun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi [1]. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) [2]. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap- sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu [3].

PT. Tor Ganda yang berkantor pusat berada di Jl. Abdullah Lubis No. 26 Medan merupakan salah satu perusahaan swasta nasional terkemuka dan berkembang pesat yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit di Sumatera Utara, PT. Tor Ganda diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan melalui pengawasan kerja oleh pimpinan, mendisiplinkan kinerja karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang

yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu [4]. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua unsur karyawan terutama menunjukan kepada perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengadakan kinerja karyawan pada perusahaannya. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang terarah [5].

Pengawasan adalah kegiatan pemimpin atau manajer yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki” [6]. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa untuk mengetahui pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan realisasinya diperlukan pengawasan yang tepat, karena melalui pengawasan diharapkan para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah tertuang dalam perencanaan kerja sebelumnya. Agar supaya pengawasan dapat terealisasi dengan baik tentunya harus didukung dengan usaha – usaha yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. Pengawasan juga dapat menciptakan cara kerja yang maksimal, meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dan menciptakan ketaatan atas norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi [7].

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Tor Ganda, pengawasan kerja dapat dilihat dari proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap semua sumber daya untuk mengetahui kelemahan/kekurangan dan kelebihan/kebaikan kinerja karyawan, jika rutin dalam melakukan

pengawasan terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Namun hasil pengamatan bahwa pengawasan tidak secara rutin terhadap karyawannya sehingga terdapat karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti penggunaan waktu kerja yang sering terbuang karena beberapa karyawan sering melakukan kegiatan diluar tugas dan tanggung jawab seperti istirahat diluar waktu istirahat dan mengobrol pada saat jam kerja. Sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan tidak tertata dengan baik. Dalam arti terkadang karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kendala lain adalah masih ada sebagian karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu, artinya karyawan yang seharusnya bekerja malah melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya mengobrol dengan teman temannya atau terkadang main game walau hal itu dilakukan secara sembunyi-sembunyi. Hal ini menyebabkan pengumpulan laporan setiap bulannya tidak diserahkan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh PT. Tor Ganda. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Tor Ganda, setiap pegawai diawasi oleh setiap divisi pengawasan dengan setiap pekerjaan proyek diawasi oleh divisi pengawasan. Ini diterapkan oleh pihak karyawan supaya proses kerja terlaksana dengan baik oleh karyawan PT.Tor Ganda untuk mencapainya tujuan. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku [8]. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Camat Wasil Kabupaten Halmahera Timur [4]. dan penelitian lainnya yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [9] terlihat bahwa hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih memberikan kesimpulan yang berbeda beda, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kinerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh PT. Tor Ganda, disiplin karyawan dapat dilihat dari ketetapan waktu karyawan masuk kerja sesuai dengan jam peraturan yang berlaku, kehadiran serta kepatuhan karyawan pada peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti karyawan tidak pulang lebih awal terkecuali adanya urusan penting diluar dari pekerjaan kantor, menjaga tingkah laku dan sikap ketika berada di lingkungan kantor. Kenyataan adanya ketidak disiplin yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan Pada Bulan Januari - Juli 2021**

No	Kategori	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Rata-Rata
1	Tidak Hadir	5	2	3	2	4	2	1,5
2	Terlambat	4	8	9	3	5	4	2,75
Total Persentase		5,4%	4,82%	5,43%	3%	5,4%	3,6%	2,55%

Ketidakhadiran ini dikarenakan kurangnya ketegasan sanksi pada karyawan yang mangkir dan terlambat, sehingga tidak memberi efek jera atau preventif. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi dan kinerja karyawan yang optimal baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui penilaian kinerja karyawan dalam rangka mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Maret 2021 tingkat persentase ketidak hadirannya karyawan rata-rata yaitu 5,43%. Hal ini menunjukkan adanya tingkat kedisiplinan pada karyawan yang kurang baik. Jika angka ketidak hadirannya dan keterlambatan tersebut terus terjadi dan dikhawatirkan akan meningkat tentunya akan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan PT. Torganda.

Selain disiplin kerja hal lainnya yang berkontribusi dalam menentukan kinerja seorang karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya [11]. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [10]. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan, beberapa hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan [8]. Kemudian, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang berjudul [1]. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut terlihat bahwa hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan masih memberikan kesimpulan yang berbeda-beda. Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda karyawan memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Motivasi yang diterima berupa bonus insentif bulanan, THR, kenaikan jabatan dan asuransi kesehatan. Sehingga adanya motivasi tersebut kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Jika kinerja karyawan bagus dan meningkat prestasi kerjanya secara bertahap maka karyawan akan kenaikan jabatan. Perusahaan melakukan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus tetapi ada juga yang masih kurang diberikan motivasi oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja di PT. Tor Ganda selama 5 tahun, asuransi tunjangan jaminan anak yang belum ada diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tetap ada juga program yang diberikan PT. Tor Ganda kepada

karyawan berupa pemberian beras 5kg kepada setiap rumah tangga yang diberikan secara tidak rutin. Hal tersebut dapat mengurangi motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Sedangkan karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perbedaan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Torganda?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda?
4. Apakah pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh *simultan* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda?

## 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Y): Kinerja karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Pengawasan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ )
3. Objek penelitian : PT. Tor Ganda
4. Periode pengamatan : Tahun 2021 sampai dengan 2022

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tor Ganda

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat berguna bagi organisasi/ perusahaan, peneliti/ penulis, dan bagi pembaca sebagai berikut:

##### **1. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja.

##### **2. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat khususnya pada karyawan PT.Tor Ganda sehingga dapat meningkatkan SDM yang berkualitas dimasa yang akan datang, dan sebagai bahan informasi serta untuk mengevaluasi pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja terhadap karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

#### **1.6 Originalitas**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile

Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2016” [4]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Variable penelitian sebelumnya menggunakan variabel pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai bentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). [1] Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Objek penelitian pada peneliti terdahulu dilakukan pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Tor Ganda.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL