

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah ataupun swasta pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut dapat memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Adanya faktor non sumber daya yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya.²

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkannya profitabilitas. Profitabilitas menggambarkan kemampuan keuntungan yang dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu.³ Untuk mencapai tujuan tersebut dapat ditempuh dengan berbagai cara dan kebijakan yang dibuat oleh para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan serta supaya terhindar dari kerugian dan ketidakstabilan perusahaannya yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak terlepas dari kegiatan perusahaan yang keberhasilannya

² Yazid Ardiansyah, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang), *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2015, Hlm. 29.

³ Hery, *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Penelitian Terkini Dalam Bidang Akuntansi Dan Keuangan*, (Jakarta : PT Grasindo, 2017), Hlm. 2.

diukur dari tingkat produktivitas karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional didalamnya.

Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besar aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena manusia yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut. Kegiatan yang ada pada perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung.

Seiring dengan perkembangan zaman, semakin pesat dunia usaha yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dewasa ini sangat dirasakan adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap dan mampu bekerja secara profesional. Sumberdaya manusia yang berkualitas baik diperlukan dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Jika perusahaan tidak memiliki sumberdaya manusia yang

berkualitas, dapat menjadikan penghalang berkembangnya dan bertahannya perusahaan. Kemampuan karyawan sebagai sumberdaya manusia mempunyai peran yang tinggi dalam hal peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang sudah dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang dan maju.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Salah satu bentuk upaya peningkatan dan pengembangan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya pengawasan, kedisiplinan yang diterapkan dalam dunia kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas kerjanya.

Tingginya hasil kinerja karyawan akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, namun ada banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan, disiplin yang ditegakkan, serta pemberian kompensasi terhadap karyawan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila diawali dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut.⁴

Prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam institusi pendidikan negeri maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan.

Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dengan adanya pengawasan yang baik maka

⁴ Ardansyah Dan Wasilawati, Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal Manajemen*, Vol. 16, No. 2, 2014, Hlm. 153.

rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.⁵

Selain faktor pengawasan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kedisiplinan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Karyawan juga dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum salah satunya dikarenakan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan

⁵ Nashrudin Setiawan Dan Husni Muharram Ritonga, Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 2 Desember 2017, Hlm. 79.

kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga pengawasan dan disiplin kerja akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Kompensasi sering dijadikan perusahaan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Kompensasi sebagai motivasi dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan.

Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan yang meningkat, produktivitas karyawan yang meningkat, dan tingkat penghasilan karyawan yang meningkat.

CV Gangsar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi dan distribusi makanan ringan yang berdiri sejak tahun 1981 yang berlokasi di Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur dengan meluncurkan merk kacang shanghai “Gangsar”. Pendistribusian produknya sudah mencapai pada beberapa wilayah jawa, luar jawa sampai luar negeri. CV Gangsar memproduksi beberapa snack berbahan dasar kacang dengan berbagai macam jenis produk. Jenis produk CV Gangsar diantaranya: Kacang Atom Kancil; Kacang Telur Gangsar; Kacang Telur Ala Bangkok Gangsar; Kacang Atom Indomaret; Kacang Atom Bright; Kacang Telur Bright; Kacang Panggang Ala Bangkok Bright; Kacang Atom Gangsar. Selain memproduksi kacang, CV Gangsar juga memproduksi Bipang yang merupakan makanan ringan berbahan dasar beras dan gula. Pada CV Gangsar, faktor pengawasan; disiplin kerja; dan kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

CV Gangsar juga sangat memperhatikan pengawasan dalam kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pengawasan diterapkan pada karyawan tenaga

kerja langsung maupun tenaga kerja tidak langsung. Dengan adanya pengawasan, diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktivitas dapat berjalan dengan baik. CV Gangsar melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung dengan adanya bantuan dari alat sebagai contoh seperti pemasangan CCTV yang dipasangkan pada beberapa titik. Selain dengan bantuan alat, pengawasan juga dilakukan secara langsung dengan adanya mandor sebagai pengawas pada setiap divisi produksi. CV Gangsar mampu memproduksi sejumlah kurang lebih 17 ton perharinya dan berikut ini adalah data produksi perusahaan selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi CV Gangsar Tulungagung

Tahun	Jumlah Produksi
2017	5.049 ton
2018	5.219 ton
2019	5.372 ton

Sumber: Laporan CV Gangsar tahun 2019

Selain itu semua karyawannya dituntut untuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik. Karena disiplin adalah kunci kekuatan.⁶ Setiap orang dituntut untuk disiplin dalam segala hal disiplin dalam kehidupan sehari-hari dalam dunia kerja ataupun diluar dunia kerja. Karyawan dituntut untuk disiplin dalam peraturan sesuai dengan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Jika karyawan melanggar tata tertib perusahaan akan dikenakan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

⁶ Abdullah gymnastiar, *5 Disiplin: Kunci Kekutan dan Kemenangan*, (Bandung: Emqies Publishing, 2014), hlm. 9.

Dari tahun ketahun CV Gangsar tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi perusahaan. Selain upah dan gaji, kompensasi yang diberikan pada karyawan berupa tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan hari raya. Tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan hari raya. Tunjangan ini diberikan berupa uang tunai ataupun sembako yang diberikan langsung kepada karyawan. Selain itu, jaminan yang diberikan berupa JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) apabila terjadi kecelakaan kerja selama bekerja diperusahaan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga diberikan langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai serta penggantian biaya pengobatan sebesar 100%. Perkembangan jumlah karyawan pada CV Gangsar selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan CV Gangsar Tulungagung

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	261 orang
2018	283 orang
2019	297 orang

Sumber : Laporan CV Gangsar

Dalam beberapa tahun terakhir CV Gangsar meningkatkan sumber daya manusianya seperti memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi berupa bonus umroh. Kompensasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan yang berhak dan tidak pandang bulu, dengan syarat memaksimalkan kinerjanya dan meminimalisir pelanggaran. Jumlah

karyawan CV Gangsar tahun 2019 sebanyak 297 orang sebagai tenaga kerja langsung dan tidak langsung yang terbagi di beberapa bagian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kerja Langsung CV Gangsar Tulungagung

Jumlah Tenaga Kerja Langsung		
No.	Bagian	Jumlah
1	Pengemasan	24
2	Bipang	8
3	Mandor	9
4	Umum	7
5	Dapur	1
6	Tepung	8
7	Pelapisan	36
8	Kacang	23
9	Kacang Bangkok	6
10	Kanji	24
11	Penggorengan	25
12	Kayu	11
13	Sawah	10
Jumlah		192

Sumber : Laporan CV Gangsar tahun 2019

Tabel 1.4
Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung CV Gangsar Tulungagung

Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung		
1	Kantor	
	a. Direktur	1
	b. Wakil Direktur	1
	c. Sekretaris	2
	d. Kasir	4
	e. Akuntansi	2
	f. Gudang	4

	g. SDM	3
	h. <i>General Manager</i>	1
	i. Penjualan	3
	j. <i>Marketing</i>	5
	k. Produksi	5
2	Satpam	10
3	Bengkel	14
4	<i>Helper/TO</i>	18
5	Umum, Forklit, Produksi	5
6	Supir dan sales	27
Jumlah		105

Sumber : Laporan CV Gangsar tahun 2019

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang di atas. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di CV Gangsar dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan CV Gangsar Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

1. Sebagian besar pengawas suatu organisasi sering lalai dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga produktivitas sering tidak stabil.
2. Sebagian besar karyawan kurang memperhatikan waktu kerja sehingga terbiasa untuk datang terlambat.
3. Banyak anggapan bahwa kinerja selalu diukur dengan uang.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung?
4. Apakah terdapat pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.
2. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.
3. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.
4. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung secara simultan.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan, antara lain:

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian untuk peneliti selanjutnya dan memberikan sumbangan konsep baru terkait produktivitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai sasaran atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi dengan praktiknya di lapangan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, semakin memperluas wawasan yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran atas penerapan teori pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi di lapangan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

3. Bagi Eksternal Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini antara lain :

X_1 : Pengawasan

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Kompensasi

Y : Produktivitas Kinerja Karyawan

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada produktivitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari para responden yaitu karyawan CV Gangsar Tulungagung. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

G. Penegasan Istilah

a. Definisi Konseptual

Pengawasan : Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan

Disiplin Kerja : Kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Kompensasi : Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Produktivitas Kinerja : Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja

b. Definisi Operasional

Dari definisi secara konseptual sebagaimana dijelaskan di atas maka operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui produktivitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi.

H. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal, terdiri dari halaman sampul luar, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.
2. Bagian Utama (Inti), terdiri dari enam bab dan masing-masing bab memiliki penjabaran masing-masing, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari : (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) batasan masalah, (e) kegunaan/manfaat hasil penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari : (a) landasan teoritis, (b) penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari : (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) data dan sumber data, (c) teknik pengumpulan data, (d) teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi (a) uraian tentang paparan data yang berkaitan dengan informasi yang menggambarkan tempat penelitian, (b) temuan penelitian yang disajikan sesuai dengan fokus penelitian dan hasil analisis data, (c) hasil analisis data merupakan kesimpulan dari temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan, memuat keterkaitan antara posisi temuan penelitian atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkapkan di lapangan.

BAB VI PENUTUP

Didalamnya memuat (a) kesimpulan, (b) saran.

3. Bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang daftar rujukan,

lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.