

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Haris (2015).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu

pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpin perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan tidak baik, maka dampaknya akan memperlambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

PT. Bahana Cahaya Sejati sejak 15 Oktober 2012 yang bertempat di Jl. Zaenal Abidin Pagar Alam No. 111 Bandar Lampung merupakan dealer resmi

Yamaha yang bermitra langsung dengan dealer utama PT. Lautan Teduh Interniaga untuk wilayah Lampung. Dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang menjual dan melayani *service* sepeda motor merk Yamaha. Yamaha juga tidak terlepas akan persaingan yang semakin tajam karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan pesaing Honda tidak kalah hebatnya, seperti halnya Honda sudah mempunyai merek yang bagus dibenak konsumen dan terkenal dengan irit bahan bakar, Suzuki terkenal dengan kecepatan motor bebek sekelasnya, Kawasaki yang mempunyai keunggulan dari segi kecepatan dan desain motornya. Oleh karena itu dalam melaksanakan aktivitas penjualan dan pelayanan perusahaan harus dapat merencanakan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menciptakan dan meningkatkan pembelian konsumen serta pelayanan yang maksimal terhadap konsumen.

PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yaitu : Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target penjualan yang tidak mencapai target pencapaian. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda

pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Efektivitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung :

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Waktu Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2017

Berikut adalah tabel kinerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung:

Tabel 1.2
Kinerja PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2015	2016	2015	2016
1.	Kuantitas	83,4	79,6	B	C
2.	Disiplin	84,6	81,4	B	B
3.	Kerjasama	84,8	80,6	B	B
4.	Waktu Kerja	85,2	79,4	B	C
Total Rata-rata Penilaian		67,6	64,2		

Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2015 sampai dengan 2016 pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2016 penilaian indikator Disiplin dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Kuantitas dan Waktu Kerja di kategorikan cukup yaitu 79,6% dan 79,4% yang disebabkan disebabkan bahwa karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, pelayanan terhadap konsumen, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, interaksi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Pencapaian Target Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati
Bandar Lampung 2016 (Unit)

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan	
		Mencapai Target	Tidak Mencapai Target
Januari	32	24	8
Februari	32	21	11
Maret	32	25	7
April	32	22	10
Mei	32	21	11
Juni	32	28	4
Juli	32	30	2
Agustus	32	29	3
September	32	24	8
Oktober	32	21	11
November	32	26	6
Desember	32	28	4
Total		299	85

Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2017

Tabel 1.3 terlihat tingkat penjualan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung mengalami fluktuasi, dapat dilihat paling banyak karyawan tidak mencapai target pada bulan Februari, Mei dan Oktober. Total karyawan yang mencapai target yaitu 299 karyawan dalam satu tahun belum melewati standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 324 karyawan, pencapaian yang dilakukan oleh kinerja karyawan belumlah sampai target atau karyawan masih berkinerja rendah.

Dari permasalahan tersebut, peran pemimpin dalam mengawasi suatu perusahaan dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan

perbaiki sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Hal ini di dukung oleh teori Atmodiwiryo dalam Satriadi (2015) pengawasan adalah upaya melihat apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijaksanaan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung pengawasan yang diterapkan belumlah maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yaitu melemahnya pengawasan di perusahaan tersebut sehingga pimpinan memberikan delegasi wewenang kepada wakilnya untuk melakukan pengamatan dan pengawasan langsung di lapangan dimana nantinya wakilnya tersebut akan melaporkan semua kegiatan yang telah berlangsung dalam bentuk laporan tertulis maupun lisan. Oleh karena itu pelaporan hasil pengamatan harus dilaporkan setiap hari oleh wakilnya. Dalam melakukan pengawasan, laporan yang disampaikan terkadang tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan dan tidak dapat memberikan gambaran-gambaran tentang semua kegiatan atau aktivitas yang dilakukan para karyawan di lapangan serta hanya melaporkan hal-hal yang baik saja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain pengawasan adalah disiplin kerja. Adi dkk (2016) dan Ferawati (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara di PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, bahwa karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan perusahaan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Namun berdasarkan kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan mengenai kedisiplinan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu seringkali karyawan datang terlambat lalu titip absensi kepada rekannya, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan oleh perusahaan. Hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

Berikut ini adalah tabel pelanggaran kedisiplinan dari absensi karyawan pada tahun 2016.

Tabel 1.2 Absensi PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak Hadiran Karyawan
		Alpha
Januari	32	2
Februari	32	3
Maret	32	2
April	32	1
Mei	32	9
Juni	32	3

Juli	32	8
Agustus	32	3
September	32	5
Oktober	32	1
November	32	3
Desember	32	12
Jumlah		52

Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari sampai desember 2016 mengalami fluktuasi dan jumlah tingkat absensi PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung cukup tinggi sebesar 52 karyawan. Disiplin kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan serta akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja menurut Masasti dan Ismiyati (2015). Disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Bila disiplin kerja tidak berjalan dengan baik untuk organisasi maka tidak terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang tidak optimal. Sedangkan bagi karyawan tidak akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan mengurangi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta tidak akan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan juga akan melalaikan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, tidak dapat mentaati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. pengawasan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Erlis dkk (2015) pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adi dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHANA CAHAYA SEJATI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengawasan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Zaenal Abidin Pagar Alam No. 111 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2016 sampai dengan September 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

3. Menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pengawasan dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Business Institute Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

