

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam dunia usaha, karyawan merupakan asset yang perlu dikembangkan agar makin produktif didalam bekerja, mampu beradaptasi dan bersaing mengikuti perkembangan jaman. Disamping itu bahwa sumber daya manusia dapat memainkan peran yang cukup besar bagi tingkat kinerja organisasi. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan, karena sumber daya manusia mampu memperlihatkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001), menyatakan produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

PT.sinar Niaga Sejahtera yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi atau logistik yang menjual makanan dan minuman bermerek Kacang Garuda, Okky Jelly, dan Biscuit Gery. Salah satunya dikota jombang yang bertempat dimojoagung. Berdasarkan hasil survei dalam by order terdapat masalah

yakni mengenai penurunan produktivitas kerja, hal ini terbukti dari hasil by order yang kurang memenuhi target. Berikut data target dan realisasi PT.Sinar Niaga Sejahtera dalam enam bulan terakhir :

Tabel 1.1

Data Target dan Realisasi PT.Sinar Niaga Sejahtera Tahun 2019

| Bulan | Target By Order | Hasil By Order | Presentase% |
|--------------|------------------------|-----------------------|--------------------|
| Februari | 1.500.000.000 | 1.500.000.000 | 0,00% |
| Maret | 1.500.000.000 | 1.470.000.000 | 2,00% |
| April | 1.350.000.000 | 1.340.000.000 | 0,74% |
| Mei | 1.350.000.000 | 1.300.000.000 | 2,26% |
| Juni | 1.300.000.000 | 1.270.000.000 | 2,31% |
| Juli | 1.200.000.000 | 1.150.000.000 | 4,17% |

Sumber : PT.Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pada bagian marketing dan pengiriman dalam enam bulan terakhir mengalami penurunan. Menurut pengamatan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinar Niaga Sejahtera yang meliputi, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri, sedangkan efesiensi sebagai masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (2002), yaitu pengawasan kerja dan disiplin kerja juga dibuktikan dengan penelitian Dian Murnawantika (2014). Menurut Siagian (2007), bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengetahuan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya pengawasan adalah

kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standart atau rencana-rencana yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara dilapangan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari karyawan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan bahwa masih kurangnya tingkat pengawasan sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Permasalahan ini nampak terjadi, masih ada sebagian karyawan kurang memenuhi standart dalam bekerja, antara lain, ketika jam oprasional karyawan lapangan cenderung kurang pengawasan langsung dari pihak manajer, karyawan lapangan sering menyalahi aturan seperti mengkorupsi waktu pekerjaanya tanpa izin, dan bekerja dengan seenaknya sendiri baik itu pulang maupun pergi ketempat lain atau berkepentingan kepribadinya, sehingga akan menunda-nunda pekerjaanya sendiri, oleh karena itu dalam pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan oleh perusahaan kurang sesuai. Dari kurangnya sistem pengawasan kerja pada bagian marketing dan pengiriman dalam upaya perusahaan perlu melakukan perbaikan yang sesuai dengan standart oprasional perusahaan/SOP.

Selain pengawasan kerja, disiplin kerja juga memiliki kaitan dengan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Semakin disiplinya karyawan maka hasil yang diperoleh akan semakin lebih baik bagi karyawan maupun perusahaan. Soediono (1995), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hubungan. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara kontruktif mengalami kegagalan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak manajer personalia diduga disiplin kerja karyawan masih rendah bisa dilihat dari, karyawan datang ke pabrik kurang tepat waktu, karyawan cenderung berpakaian bebas, atau juga kurang hati-hati saat menggerakkan alat pabrik seperti kendaraan ringan, dan jarang mengoperasikan scan barcode saat pengiriman barang, untuk itu karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab saat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak mempunyai disiplin yang secara maksimal dalam bekerja. Hal ini akan langsung berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal ini, manajemen perusahaan selalu berupaya untuk melakukan perubahan dan pengaturan kerja karena pengawasan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera?

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan menghindari kemungkinan yang menyimpang dari pokok pembahasan, maka penelitian ini dibatasi

hanya meneliti karyawan khusus bagian marketing dan pengiriman pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera

1.5 Manfaat Penelitian

Dari pembahasan ini mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan akan memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis.

1.5.1 Manfaat secara teoritis

Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi serta dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian relevan selanjutnya.

1.5.2 Manfaat secara praktis

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka meningkatkan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.