

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sangat penting bagi bisnis untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Baik perusahaan besar maupun kecil, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan mereka. Perusahaan kecil dan besar akan didorong oleh pentingnya meningkatkan performa para pekerjanya. Menggabungkan tujuan organisasi, tim, dan individu adalah tugas manajemen kinerja, terutama dalam menyampaikan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Tenaga kerja tidak hanya diharapkan memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan, tetapi juga perlu memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kecakapan dan keterampilan akan kurang berarti tanpa adanya pengawasan dan disiplin kerja dari karyawan dalam mencapai tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pengawasan kerja dan penegakan disiplin kerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang baik. menurut (Mangkunegara 2011), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam perusahaan, dengan kinerja yang tinggi maka suatu perusahaan akan mudah dalam pencapaian target tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja umumnya merujuk pada prestasi kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah dan dengan memperhatikan prinsip moral dan etika (Mathis& jakson, 2009). Maka dari itu, karyawan diharapkan tidak hanya memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan, tetapi juga perlu memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian penting bagi seorang manajer usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi rokok herbal bermerek Himalaya. Proses produksi pada perusahaan ini masih menggunakan tradisional dengan rokok jenis SKT (Sigaret Kretek Tangan). Perusahaan Rokok Darma

Santosa Jaya merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2015. Perusahaan tersebut bisa disebut sebagai perusahaan baru berdiri di Jombang dengan memproduksi rokok herbal yang beralamat di Jl. raya embong miring ngemplak Pagerwojo Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Jawa Timur yang sekarang memiliki karyawan sebanyak 43 orang.

Dari hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) terdapat kinerja karyawan yang menurun. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target dan banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah pengawasan. Menurut Handoko (2015) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan, karena melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal.

Sementara itu, menurut Setiyani, Machasin, dan Ningsih (2015), pengawasan kerja adalah proses pemantauan aktivitas dalam organisasi untuk menentukan apakah kinerja karyawan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan juga melibatkan evaluasi atas prestasi kerja, dan jika perlu, tindakan koreksi dapat dilakukan agar hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pengawasan sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang

ada dalam sebuah organisasi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja karyawan secara maksimal.

Selain pengawasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena jika semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan atau prestasi kerja yang dapat dicapai.

Sedangkan menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Seorang karyawan dianggap disiplin ketika ia selalu hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menunjukkan sikap individu yang bersedia untuk mengikuti aturan dan peraturan di lingkungan kerja mereka, Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

menjadi sangat penting. Maka perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja karyawan akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin dan bertanggung jawab.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan terdapat aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut, perlu dilakukan pengkajian ulang karena penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda atau ketidak konsistenan hasil penelitian mengenai dampak pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Muhammad Akob, 2021) meneliti “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar”, Menyimpulkan Bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengawasan sejalan dengan kinerja karyawan, jika pengawasan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Erlis (2015) meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Bitung”, Menyimpulkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Bitung. Walaupun demikian, namun kita tahu bersama bahwa fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

Isman Hadi Qodri (2018) Meneliti “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda”, Menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor mampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada dinas perhubungan kota samarinda. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Elmi (2021) Meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri”, Menyimpulkan Bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nigrum Humairoh (2019) meneliti dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara”, Menyatakan bahwa pengawasan, disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh M Fathan (2019) dengan Judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Penelitian di Kantor Desa Jajawar Kecamatan Banjar Kota Banjar)”, Menyatakan bahwa Pengawasan Dan Disiplin Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan serta pembahasan dari latar belakang dan penelitian terdahulu memberikan hasil yang tidak konsisten. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Rokok**

**Darma Santosa Jaya).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Produksi Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Produksi Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan masalah yang telah di uraikan di atas, Maka penelitian ini Bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Produksi Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Produksi Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan informasi yang bermanfaat kepada pelaku usaha yang memiliki permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Memberikan ilmu pengetahuan terutama di bidang Sumber Daya Manusia tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Memberikan kontribusi berupa informasi dan bahan masukan lagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi Perusahaan Rokok Darma Santosa Jaya tentang gambaran pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.