

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan perusahaan, tidak bisa diabaikan bahwa setiap perusahaan, baik skala besar maupun kecil, bergantung pada beberapa faktor sumber daya, seperti dana, mesin, alam, dan manusia. Meskipun demikian, di antara semua faktor tersebut, sumber daya manusia memiliki peran terpenting dalam manajemen.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia harus memiliki keterampilan mengelola setiap pekerjaan, untuk dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah pencapaian hasil yang diperoleh seorang karyawan baik dalam aspek kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja meningkat, peluang mencapai tujuan perusahaan akan semakin besar, namun jika kinerja menurun, perusahaan dapat mengalami kemunduran dan tidak dapat melanjutkan usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti: efektivitas dan efisiensi, wewenang dan tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif, pengawasan, dan motivasi (Sutrisno, 2016).

Pengawasan adalah salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen bisa tercapai (Handoko, 2016). Secara umum, untuk mencapai tujuan perusahaan, pengawasan yang efektif dari perusahaan diperlukan untuk memverifikasi bahwa standar pelaksanaan aktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah diikuti dengan baik (Suhariyanto dkk., 2018). Pengawasan tidak hanya sekedar memeriksa dan melaporkan kegiatan, tetapi juga mencakup aspek penyesuaian dan perbaikan untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Harianto & Saputra, 2020).

Selain pengawasan, disiplin kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin Kerja merupakan salah satu alat atau cara agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya (Afandi, 2016). Hal ini bertujuan agar pekerjaan dapat direalisasikan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Purnama, 2018).

Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah dorongan atau semangat yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tujuan mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dorongan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka

termotivasi dan mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk mendorong individu untuk bekerja bersama, bekerja dengan efektif, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan semangat kerja yang tinggi (Hasibuan dkk., 2020).

CV. Gasrem Surya Perdana Kupang merupakan salah satu organisasi yang menawarkan produk, jasa, alat sedang maupun berat seperti pompa air, cultivator, paket irigasi tetes dan traktor yang berkaitan dengan sektor pertanian terutama dalam upaya kolaborasi bersama membangun desa. Di mana perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten dan berkomitmen tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai visi dan misi perusahaan. Kinerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang ditentukan oleh pencapaian program kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berikut adalah data capaian CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dalam melaksanakan program kerjanya tahun 2022.

Tabel 1.1
Capaian Program Kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang Tahun 2022

No.	Program	Jenis Kegiatan	Target	Pencapaian	Presentase
1.	Produksi	Pupuk NPK	100 ton	40 ton	40%
		Pakan Ternak Babi	50 ton	40 ton	80%
		Pakan Ternak Unggas	30 ton	10 ton	33%
2.	Air Bersih	Sumur Bor	40 titik	10 titik	25%
		Jaringan Irigasi tetes	60 titik	30 titik	50%
		Konservasi Air tanah	30 titik	12 titik	40%

3.	Pengadaan Barang dan Jasa	Traktor Pertanian	300 unit	50 unit	16%
----	---------------------------	-------------------	----------	---------	-----

Sumber CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Berdasarkan data tabel 1.1 memperlihatkan kinerja karyawan Cv. Gasrem Surya Perdana Kupang belum mencapai tingkat optimal, dilihat dari pencapaian program kerja tertinggi 80% yaitu pada program kerja produksi dengan jenis kegiatan pakan ternak babi dan program kerja terendah 16% yaitu pada program kerja pengadaan barang dan jasa dengan jenis kegiatan tractor pertanian. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan sekertaris CV. Gasrem Surya Perdana Kupang diperoleh keterangan bahwa tidak tercapainya program kerja tersebut dikarenakan pengawasan yang belum optimal dan kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas serta motivasi karyawan dalam bekerja yang rendah.

Fenomena berkaitan dengan pengawasan di CV. Gasrem Surya Perdana Kupang, yaitu pengawasan yang jarang dilakukan oleh CV. Gasrem Surya Perdana Kupang, mengakibatkan karyawan rentan melakukan kesalahan pada saat proses kerja berlangsung, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil wawancara terhadap 5 karyawan juga dilakukan di lapangan, menunjukkan lemahnya pengawasan tersebut menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan seperti kesalahan dalam pemasangan jaringan irigasi tetes, sering terjadi komplain yang diberikan masyarakat terhadap barang dan jasa yang digunakan, akibatnya tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan dan harus mengeluarkan biaya tambahan.

Selain kurangnya pengawasan, disiplin kerja yang diterapkan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang juga belum optimal. Kehadiran yang tidak konsisten akan menghambat kelancaran proses kerja dalam pencapaian target yang ditetapkan. Hasil wawancara terhadap 5 karyawan di lapangan ditemukan masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja sebelum jadwal kerja berakhir, kehadiran karyawan masih rendah karena setiap bulan masih terdapat karyawan yang absen tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas, karyawan sering izin bekerja untuk mengurus keperluan pribadi diluar pekerjaan yang harus dilaksanakan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan selesai tidak tepat waktu sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Motivasi yang diberikan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang masih kurang baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Hasil wawancara terhadap 5 karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang, karyawan merasa kurang adanya bentuk penghargaan baik secara lisan maupun tertulis yang diberikan kepada mereka yang memiliki kinerja yang bagus, gaji yang diterima juga dinilai kurang memadai oleh karyawan, terkadang tidak sejalan dengan adanya tambahan pekerjaan selain yang ditugaskan. Dan kondisi kerja yang kurang kondusif atau kurang menyenangkan sehingga membuat motivasi karyawan menjadi rendah.

Selain fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* dalam penelitian sebelumnya, seperti pada penelitian Harwina

(2022), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suhariyanto dan Putro (2018), menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sihombing (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Muna (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudarso, dkk (2020), menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pragiwani (2020), menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya beberapa fenomena masalah dan *research gap* sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?
2. Apakah pengawasan, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?

3. Apakah pengawasan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut atau dengan penelitian yang sama.

2. Bagi CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran atau masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap

pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.

Gasrem Surya Perdana Kupang.