

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin berkeinginan kuat menjadi pelaku bisnis yang akan selalu berada di baris depan dalam pelaksanaan bisnis yang sehat, adil dan terbuka. Untuk menjamin hal itu, seluruh jajaran pimpinan, karyawan, pemasok, dan mitra

bisnis PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin senantiasa selalu mengedepankan aktivitas bisnis yang didasari oleh etika dan integritas yang tinggi. PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin berkeinginan kuat menjadi pelopor serta pimpinan di bidang industrinya yang melaksanakan tata laksana usaha yang baik dan beretika di manapun PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin melakukan aktivitas operasional perusahaannya.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Menurut peneliti pengawasan penting di PT. Cipta Krida Bahari cabang Banjarmasin karena masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi dari perusahaan tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan

Berdasarkan pengamatan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga menerapkan pendisiplinan karyawan. Pendisiplinan karyawan PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin pada dasarnya sudah baik, seperti memberikan keteladanan pimpinan yang

baik kepada para karyawannya, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat waktu, perusahaan memberikan gaji tambahan apabila ada pekerjaan diluar jam kerja (lembur) serta memberikan sanksi hukuman yang sesuai bagi para pelanggar. Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, kedisiplinan karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

Penulis mengangkat variabel pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin, karena tanpa adanya pengawasan suatu perusahaan akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya atasan dalam mengawasi pekerjaan para karyawan terhadap operasional perusahaan akan terbengkalai sehingga visi misi dan tujuan dari instansi tersebut tidak akan tercapai. Karena pengawasan merupakan ukuran kinerja untuk pencapaian hasil yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan PT. Cipta Krida Bahari cabang Banjarmasin masih kurang efektif, antara lain adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja karyawan, akibatnya para karyawan dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan karyawan tidak menjunjung

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada karyawan apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu karyawan sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Disiplin kerja karyawan di PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin antara lain adalah karyawan masih sering terlambat masuk dengan alasan diluar urusan pekerjaan perusahaan, atasan tidak mengetahui bahwa karyawan tidak masuk kerja karena atasan kurang aktif dalam mengawasi karyawan apakah semua karyawan hadir pada saat waktu bekerja dan melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan pekerjaan

menumpuk dan karyawan mengalami kendala dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari kantor itu tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin.

3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sarana yang tepat untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin. Serta menambah referensi pengetahuan khususnya pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendaalami masalah yang berkaitan dengan pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Cipta Krida Bahari (CKB) *Logistic* cabang Banjarmasin

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pengawasan dan disiplin kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.