

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor utama berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karena SDM atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak atau pelaksanaan dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

Setiap rencana yang didalamnya memuat kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan di setiap bidang, tentunya harus sesuai dengan realisasi kebutuhan tenaga kerja atau karyawan yang ada. Dalam hal ini rencana kegiatan harus sekaligus mencerminkan kebutuhan tenaga kerja, terutama dari tenaga kerja yang terdidik dari masing-masing jenis.

Seperti yang telah kita ketahui bersama, baik setiap organisasi baik di swasta maupun pemerintahan tidak terlepas dari adanya ketidakpastian dan perlu adanya penerapan yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terutama dalam pengawasan kerja baik langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan rencana kerja dari setiap tenaga kerja atau karyawan. Maka perlu adanya pengawasan yang baik pada suatu karyawan atau tenaga kerja yang ada.

Dan perusahaan juga merupakan suatu sistem *teknikal sosial*, yakni suatu mekanisme interaksi antar faktor sosial sebagai wujud perilaku manusia di

dalamnya dengan faktor teknikal berupa teknologi, manajemen dan sumber daya materi. Sistem ini dirancang untuk mencapai tujuan, yakni kinerja karyawan dalam arti sosial maupun teknik. Kinerja karyawan dalam pengertian sosial berarti tercapainya kesejahteraan karyawan, sedangkan pengertian terhadap teknik berarti tercapainya nilai kuantitatif produk ataupun pelayanan bagi perusahaan manapun. Peranan manusia demikian pentingnya, sehingga kebijakan insentif menjadi salah satu bagian penting dalam strategi perusahaan. Baik perusahaan itu yang memiliki tingkat teknologi rendah maupun yang tinggi, aspek insentif karyawan sebagai subjek tidak bisa diabaikan. Semakin baik tingkat insentif karyawan akan semakin besar manfaat teknologi bagi pencapaian tujuan perusahaan untuk merangsang karyawan lebih giat bekerja yang berkualitas tidak saja di perlukan mental dari karyawan itu sendiri saja, juga diperlukan adanya suatu proses yang mendukung terwujudnya karyawan yang mempunyai kualitas yang diharapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi proses tersebut, diantaranya aspek internal individu, yaitu motivasi, persepsi, moral kerja dan salah satu aspek eksternal seperti budaya perusahaan yang di persepsi oleh para karyawannya dan juga lebih penting yaitu tingkat kinerja karyawan.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, dimana fungsi tersebut merupakan salah satu hal yang penting dan erat hubungannya dengan fungsi perencanaan, sebagai langkah awal dari setiap kegiatan kerja. Maka untuk itu fungsi perencanaan, pengawasan tidak bisa dipisahkan untuk kesejahteraan suatu perusahaan itu sendiri. Dan setiap pengawasan akan mempunyai fungsi untuk memonitor setiap pelaksanaan kegiatan tersebut.

Dengan prinsip tersebut perusahaan akan melaksanakan tugasnya yang didukung oleh personil atau perangkat yang ada baik teknis maupun non teknis dalam upaya menunjang kelancaran dalam tugasnya diperlukan suatu pengawasan yang efektif.

Seorang karyawan dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik bila ia memiliki kemampuan dan kemauan yang di perlukan juga faktor lain yang akan merangsang karyawan lebih giat lagi seperti pemberian kesejahteraan, sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Dalam hal ini tujuan diterapkannya pengawasan lain adalah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai agar dapat tetap terpeliharanya semangat kerja yang tinggi dan produktivitas kerja yang baik di perusahaan tersebut. Dan didukung pula oleh kesadaran para pegawai, sehingga dengan adanya pengawasan ini diharapkan untuk produktivitas kerja dapat naik atau meningkatkan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Masalahnya adalah apakah pihak manajemen di perusahaan CV. Manunggal Furniture telah menerapkan Pengawasan Kerja sesuai dengan pola yang berlaku dalam fungsi-fungsi sumber daya insani.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a) Wilayah kajian

Wilayah kajian dalam pembahasan skripsi ini adalah mengenai pengaruh pengawasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

b) Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif.

- c) Jenis masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pengawasan kerja terhadap karyawan dan untuk kinerja karyawan CV. Manunggal FurnitureCirebon.

2. Pembatasan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini agar tidak membias pembahasannya maka diperlukan adanya pembatasan masalah, maka masalah yang akan dibatasi mengenai“Pengawasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Furniture, Tegalwangi-Weru-Cirebon.

3. Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimana gambaran pengawasan karyawan yang dilakukan CV. Manunggal Furniture Cirebon?
- b. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di CV. Manunggal Furniture Cirebon?
- c. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Manunggal Furniture Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah, sbb:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran pengawasan karyawan yang dilakukan di CV. Manunggal Furniture Cirebon.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja karyawan di CV. Manunggal Furniture, Cirebon.

- 3) Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Furniture Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan kajian-kajian mengenai ilmu ekonomi Islam, khususnya tentang motivasi yang diterapkan dalam manajemen sumber daya insani.

2. Kegunaan Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pengetahuan praktis manajemen dan motivasi yang dapat diterapkan di perusahaan dalam upaya pemenuhan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Furniture, Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon khususnya. Serta dengan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya. Selain itu, dapat juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan dijadikan acuan untuk mengoreksi diri setiap muslim.

3. Kegunaan Akademik:

Penelitian ini merupakan perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi di STAIN Cirebon, khususnya program Study Ekonomi Perbankan Islam Jurusan Syari'ah sebagai kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang ilmu ekonomi Islam.

E. Kerangka Pemikiran

Pengawasan adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan.¹ Seperti yang kita ketahui bersama bahwa fungsi pengawasan ini pada hakekatnya akan mengatur apakah semua pada kegiatan kerja yang dilakukan, sesuai dengan harapan yang di tentukan dalam rencana, atau tidak. Dan apabila fungsi pengawasan ini tidak dapat dilaksanakan dengan baik atau tepat, maka akan mengalami kegagalan.

Dalam pelaksanaan pengawasan dipusatkan pada kegiatan pekerjaan-pekerjaan yang berulang-ulang, ini perlu adanya akumulasi data relatif pendek sehingga dengan demikian penilaiannya harus dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, agar semua berjalan dengan baik.

Sistem pengawasan dapat dilakukan dengan cara melaksanakan pengawasan pendahuluan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dari standar/tujuan dan memungkinkannya tindakan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan itu dapat di selesaikannya.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya dengan pemberian kesejahteraan karyawan sehingga

¹ A.M Kadarman & Jusup Udaya, (2001) **Pengantar Ilmu Manajemen**, Jakarta: PT. Pehallindo, Hal: 159.

diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik atau dengan kata lain meningkatkan kinerjanya.

Bahwa: kesejahteraan merupakan pemberian tambahan kontribusi terhadap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang dinyatakan dalam bentuk uang.²

Dalam menggairahkan dan menambah kerja para karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari, perusahaan memberikan perhatian penuh terhadap pengawasan untuk kesejahteraan karyawan.

Tujuan pemberi kesejahteraan adalah sebagai ikatan kerja sama yaitu³:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian insentif maka terjadilah ikatan kerja sama, antara atasan dengan bawahan.

2. Motivasi

Jika insentif yang diberikan sesuai dengan manajemen akan mudah memotivasi karyawannya.

3. Stabilitas Karyawan

Dengan program insentif atas prinsip adil, serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

4. Disiplin

Dengan membiri insentif yang sama maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturannya.

² Suad Husnan, (1993) **Manajemen Personalialia**, Yogyakarta: BPFE, HAL: 161.

³ Anwar Mangkunegara, Edisi Revisi, (2000) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Renika Cpita, Hal: 95.

Perusahaan juga menginginkan pengawasan yang tinggi agar keuntungannya dapat tercapai semaksimal mungkin guna mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan hidupnya. Di lain pihak individu-individu karyawan menginginkan untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi atas pengorbanan jasa/prestasi, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan yang bersama-sama berusaha untuk meningkatkan tujuan yang diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga menunjang peningkatan pengawasan kerja perusahaan.

Uraian tersebut sejalan dengan pernyataan Drs. Malayu Sp Hasibuan dalam bukunya "MSDM" bahwa kesejahteraan adalah bals jasa pelengkap (*material dan non material*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memberikan koneksi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.

F. Hipotesis

Dari adanya tentang pengawasan kerja di Cv . Manunggal Furniture, maka penulis mempunyai dugaan sementara bahwa "Pengawasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan"