

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan manusia yang mana didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman begitu juga terbentuknya karakteristik yang baik antara individu. Efektivitas kerja adalah pengukuran keberhasilan yang mana dapat dilihat dari pencapaian-pencapaian tujuan yang telah dicapai oleh karyawan. Efektivitas karyawan sangatlah penting, karena melalui efektivitas ini akan diketahui perkembangan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut (Gie, 2006).

Efektif menurut (Saefullah, 2010) adalah mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), sedangkan efisien menurutnya adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doing things right*). Perusahaan akan dipermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan dan peduli terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya. Untuk terwujudnya kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja menurut (Reilly, 2003) yaitu waktu, tugas, produktifitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Menurut (Hasibuan, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, dan pengembangan.

Efektivitas kerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaanya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Salah satu dari aspek kekuatan

sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006). Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia atau pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja perusahaan dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi beberapa lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja bekerja dengan menggunakan waktu yang lebih lama dan sering tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang baik.

PT. Leslie Archi Selection yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang mebel yang memproduksi kursi dan meja dari kayu jati yang beralamatkan di jalan RA Rukmini RT 012 / RW 003 Bawu Batealit Jepara. Dengan adanya pengaruh global berbasis pada mekanisme pasar yang berdampak pada perkembangan dunia industri, maka perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing.

Permasalahan efektivitas kerja karyawan pada PT. Leslie Archi Selection dipengaruhi berbagai faktor baik yang terkait langsung maupun tidak langsung

dengan tugas dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia, namun penulis membatasi pada tiga aspek yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Leslie Archi Selection ada beberapa permasalahan dibagian produksi yang menarik untuk diteliti.

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Leslie Archi Selection Jepara

Tahun	Penjualan (Rupiah)	Penurunan (%)
2015	Rp. 5.294.000.000	-
2016	Rp. 4.145.000.000	-21.70
2017	Rp. 3.470.000.000	-16.28
2018	Rp. 3.045.000.000	-12.25

Sumber: Data Produksi PT. Leslie Archi Selection Jepara, 2019

Berdasarkan table di atas diketahui data penjualan PT. Leslie Archi Selection dari tahun 2015-2018 mengalami penurunan tiap tahunnya. Tahun 2015 sebesar Rp. 5.294.000.000,- menjadi Rp. 3.045.000.000,- pada tahun 2018. Hal tersebut memaksa pihak PT. Leslie Archi Selection untuk lebih memaksimalkan efektivitas kerja karyawan. Salah satu usaha yang ditempuh adalah dengan melakukan pengawasan kerja karyawan, penegakan disiplin kerja dan penataan lingkungan kerja yang kondusif.

Kurang efektifnya kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection juga bisa dilihat dari kualifikasi pendidikan terakhir karyawan PT. Leslie Archi Selection,

Tabel 1.2
Data Spesifikasi Jabatan Karyawan

Nama	Posisi	Pendidikan
MAHMUDI	SERVIS	SMA
SAIPUL HUDA	SERVIS UKIR	SMA
NOOR JAIZ	TUKANG	SMA
SUPRAPTO	SERVIS	SMA
HARIYANTO	UKIR	SMA
MASHUD	SAMPLE	SMA

Nama	Posisi	Pendidikan
ZAINUDIN	SERVIS	SMA
AHMAD ARIF	SERABUTAN	SMA
HARIONO	SERABUTAN	SMA
A RHOFIQ RAHUULLA	SERABUTAN	SMA
ANWARI	CARPANTER	SMA
ARIF IMAN SANTOSA	ASS.MANDOR AMP.	SMA
ACHMAD ARIFIN	ASS.MANDOR AMP.	SMA
EFIAWAN	AMPLAS	SMA
NURUL TAQWA	AMPLAS	SMA
NUR HADI	AMPLAS	SMA
MUHAMMAD MUDLOFAR	AMPLAS	SLTP
MUHAMMAD GIYANTO	AMPLAS	SMA
MURYADI	AMPLAS	SMA
ACHMAD NURUL ANWAR	AMPLAS	SMA
SISWANTO	AMPLAS	SMA
KHAERONI	AMPLAS	SMA
AFANDI	AMPLAS	SD
ABDUL GHOFUR	AMPLAS	SLTP
MASLURI	AMPLAS	SD
AHMAD NUR HUDA	AMPLAS	SLTP
M DAKHORI	AMPLAS	SLTP
NUR ROHMAN	AMPLAS	SLTP
SLAMET MULYADI	AMPLAS	SD
NURYANTO	AMPLAS	SD
SUTOMO	AMPLAS	SD
NGATNO	AMPLAS	SD
SARJU	AMPLAS	SD
WAGINI	AMPLAS	SMA
NUR FAIZIN	AMPLAS	SLTP
SUBIAT	AMPLAS	SD
NASIRIN	AMPLAS	SD
CHARIRI	AMPLAS	SLTP
HUDI SANTOSO	AMPLAS	SLTP
DIDIK IRAWAN	NGEMASI	SLTP
MOH ZAINAL ABIDIN	FINISHING	SD
ARIFIN	FINISHING	SD
NASIKIN	FINISHING	SD
MUHAMMAD DACHORIN	NGEMASI	SMA
SIKIN	FINISHING	SLTP
EKO PURWANTO	FINISHING	SD
RIYAN JUFRIYANTO	FINISHING	SLTP
YUS FAROQI	FINISHING	SMA
HASYIM AS'ARY	FINISHING	SMA

Nama	Posisi	Pendidikan
ANSORI	FINISHING	SLTP
LUQMAN HAKIM	ANGKAT JUNJUNG FIN.	SLTP
AMANG MURDIANSAH	NGEMASI	SLTP
ZAINAL ARIFIN	FINISHING	SD
MUJI	NGEMASI	SLTP
KEMADI	NGEMASI	SD
KARSIDI	NGEMASI	SD
ABD. BARRI	NGEMASI	SMA
NURYADI	NGEMASI	SLTP
ELI FAHRUDIN	FINISHING	SLTP
ULIN NUHA	FINISHING	SMA
SOFIK	FINISHING	SD
SANDI	FINISHING	SD
NOR SHODIQ	FINISHING	SLTP
SUTRISNO	ANGKAT JUNJUNG FIN.	SD

Sumber : Data Personalia PT. Leslie Archi Selection Jepara, 2019

Berdasarkan table 1.2 diketahui bahwa mayoritas karyawan bagian produksi berpendidikan SLTA/ Sederajat (27 orang) dan terdapat pula karyawan yang hanya lulus SMP/Sederajat (18 orang) bahkan SD/Sederajat (19 orang). Terdapat beberapa bagian pekerjaan yang memerlukan orang-orang yang ahli dibidangnya. misalkan bagian ukir, memerlukan karyawan yang pernah sekolah jurusan ukir, bagian servis kayu memerlukan karyawan yang pernah belajar dibidang kayu.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pegawai tidak bekerja sesuai latar belakang pendidikan yang di jalankan, bahkan beberapa karyawan dengan latar belakang pendidikan sekolah dasar menempati posisi yang seharusnya ditempati karyawan yang mempunyai jenjang pendidikan lebih tinggi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection rendah dan perlu dilakukan penelitian. Berkaitan dengan uraian tersebut, maka menurut hemat penulis, PT. Leslie Archi Selection saat ini, pimpinan kurang

responitif menyikapi permasalahan internal organisasi sehingga menyebabkan permasalahan berkembang menjadi lebih besar.

Efektivitas kerja karyawan yang kurang kondusif sehingga karyawan kurang memperhatikan tentang tugas-tugas dan peran-peran yang harus diselesaikan, dimana tugas pokok dan fungsi tidak dilaksanakan secara utuh. Karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu, sarana dan prasarana yang tersedia, dilihat dari kenyataan banyaknya karyawan yang mengangur pada jam-jam kerja dan pemanfaatan sarana tidak dapat dilakukan secara optimal.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di PT. Leslie Archi Selection telah dilaksanakan dengan semestinya oleh mandor. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai adalah pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan.

Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan PT. Leslie Archi Selection berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya adanya kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan tidaklah mudah bagi. Lingkungan kerja di PT. Leslie Archi Selection, para karyawan tersebut merasakan ketidaknyamanan dan kebisingan saat bekerja sehingga mengganggu sedikit konsentrasi mereka dalam mengerjakan setiap pekerjaannya masing-masing sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan yang kurang mendapatkan dorongan positif dalam bekerja.

Hasil penelitian empiris terkait pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan telah banyak dilakukan diantaranya (Nasution, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Namun (Rahman, 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengawasan berpengaruh negatif terhadap efektifitas kerja karyawan.

Hasil penelitian (Moelyono, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Namun (Supit, 2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. (Endra, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan (Samson, 2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar. Dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Leslie Archi Selection”.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan memfokuskan pada:

1. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengawasan (X_1) sebagai variabel bebas pertama, disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas kedua, lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas ketiga dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikatnya.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Leslie Archi Selection yang berjumlah 64 karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah tidak efektifnya kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Leslie Archi Selection, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap PT. Leslie Archi Selection mengenai pentingnya pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat lebih memaksimalkan efektivitas kerja karyawan. Dan juga sebagai masukan untuk PT. Leslie Archi Selection dalam hal meningkatkan efektivitas kerja karyawannya, agar memperhatikan aspek-aspek apa saja yang menjadi pendorong karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

