

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan dan sudah terbukti sangat penting manfaatnya. Hal ini sesuai dengan pandangan menurut Febrianti (2020) bahwa kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan ini menjadi salah satu faktor yang sangat domain dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena sukses tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang berperan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perusahaan tersebut. Kinerja dinyatakan sebagai suatu struktur yang menghubungkan antara sumber daya dengan hasil atau sasaran perencanaan dan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi yang dituangkan dalam rencana strategi organisasi. Menurut Amanda (2019) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan berbagai kemungkinan tugas dalam jangka waktu tertentu seperti standar kinerja, target dan standar kinerja yang disepakati bersama.

Suatu perusahaan mengharapkan para karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya dan mencapai hasil kerja yang baik. Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mempunyai strategi untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat, karena tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan pun akan semakin minim dalam mencapai tujuan. Menurut Toding (2016) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, semakin tinggi kinerja maka hasil kerjanya akan semakin efisien dan efektif, dan sebaliknya jika kinerja rendah maka hasil kerja juga kurang efisien dan efektif.

Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan merupakan badan usaha koperasi yang berlandaskan asas kekeluargaan, yang mencerminkan bagaimana koperasi menjalankan kegiatannya untuk mensejahterakan para anggotanya. Oleh karena itu, koperasi mempunyai berbagai unit usaha yang disesuaikan dengan kebutuhan anggotanya. Namun ada satu hal yang perlu dikhawatirkan oleh koperasi, yaitu perihal permasalahan kinerja KOPTI. Berdasarkan observasi lapangan di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang terdapat kinerja karyawannya terdapat permasalahan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) dinilai masih rendah. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki maka dapat merugikan perusahaan dan mengakibatkan banyak pekerjaan yang terhambat sehingga target capaian yang ditetapkan jauh dari harapan.

Berikut tabel dibawah ini merupakan data prasurvey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan tentang pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Pada Karyawan
Koperasi Prodesen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten
Kuningan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Kinerja				
Bapak/Ibu selalu mencapai target yang dikembangkan perusahaan.	3	17	15%	85%
Bapak/ibu selalu datang tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan.	4	16	20%	80%
Bapak/Ibu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.	15	5	75%	25%

Pengawasan				
Bapak/Ibu selalu merasa bahwa pengawasannya sangat ketat.	7	13	35%	65%
Bapak/Ibu memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama	10	10	50%	50%
Pimpinan tidak pernah memberikan pengarahan.	2	18	10%	90%
Komitmen Organisasi				
Bapak/Ibu berkeinginan untuk suatu saat ingin keluar dari perusahaan.	0	20	0	100%
Bapak/Ibu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	17	3	85%	15%
Bapak/Ibu merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan	18	2	90%	10%
Bapak/Ibu merasa senang pada saat bekerja di perusahaan ini.	19	1	95%	5%

Sumber : Data Diolah Peneliti,2023

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia menunjukkan bahwa kinerja yang ada di lapangan ini masih rendah karena karyawan tidak mencapai target yang dikembangkan oleh perusahaan dengan persentase karyawan yang menjawab tidak sebanyak 85% dan tidak hanya itu masih banyak karyawan juga yang datang terlambat dengan persentase 80%. Dan berdasarkan hasil prasurvey terkait variabel independen juga menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan antara data empirik dengan kenyataan, dimana pengawasan di lapangan sangat ketat dengan persentase yang menjawab ya 35%, setiap harinya pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan dengan seksama dengan persentase 50% dan pimpinan juga selalu memberikan pengarahan dengan persentase 90%. Karyawan Kopti juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan persentase 85%, karyawan merasa senang dan memiliki rasa tanggung jawab dengan persentase 90% dan 95%. Berdasarkan hal tersebut mengemukakan bahwa adanya kesenjangan dimana pengawasan dan

komitmennya tinggi tetapi pencapaian target yang dikembangkan perusahaan tidak tercapai.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, menurut Lukas (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin, kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengawasan. Namun dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pengawasan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja diperlukan pengawasan yang baik oleh perusahaan untuk memastikan standar kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Pemimpin harus memberikan pengawasan yang rutin terhadap karyawan dan sarana prasarana yang ada pada perusahaan agar efektifitas perusahaan berjalan lancar sehingga tujuan perusahaan tidak terhambat.

Menurut Irawan, dkk (2022) menyatakan “Pengawasan merupakan tindakan-tindakan korektif yang dilakukan pada saat melaksanakan tugas kerja agar kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan petunjuk dan instruksi sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Pengawasan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai (*standart*), apa yang harus dilaksanakan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu diperbaiki agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini sesuai pendapat menurut Hudiyani et al., (2019) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pengamatan pelaksanaan seluruh proses kegiatan organisasi/perusahaan untuk memastikan semua pekerja yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain pengawasan, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana komitmen organisasi merupakan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen seorang karyawan merupakan kondisi ketika karyawan sangat tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap suatu organisasi mempunyai arti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena komitmen mencakup sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi demi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadek, dkk (2023) Komitmen merupakan perjanjian (keterikatan) pada suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab penuh. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan suatu perusahaan dan tujuannya serta merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut, karena komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Hudiyani (2019) dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut Andi, dkk (2020) Terdapat pengaruh negatif antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian menurut Kadek (2023) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut Suhardi (2021) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar “Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI) ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI) ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI) ?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI).
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI).
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Produsen Tahu dan Tempe Indonesia (KOPTI).

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menghasilkan data empiris terbaru yang dapat memperkaya teori mengenai hubungan antara pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta dapat menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena yang terjadi pada organisasi tersebut.

b. Bagi perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai cara bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal.