

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan (Suwatno, 2010:1). "Manusia sebagai sumber daya yang awalnya diartikan sebagai tenaga kerja manusia yang ditinjau dari fisiknya saja. Manusia dengan kemampuan fisiknya berusaha memanfaatkan materi yang ada disekelilingnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya "(Hasibuan, 2015:10).

"Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan pengetahuan dari anggota organisasi serta sarana yang tersedia. Karyawan perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat memusatkan segala perhatian dan pikirannya untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan "(Prabu Mangkunegara, 2012:67).

Karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian dari seseorang karyawan dalam perusahaan. Seperti pada PB Swalayan 21 Kota Metro sebagai penyedia layanan belanja untuk masyarakat dan dituntut selalu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat agar masyarakat merasa puas.

PB Swalayan 21 Kota Metro ini melayani kebutuhan terkait kebutuhan pokok masyarakat. Kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan dalam menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung kemampuan kerja, salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan diri dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan kerja karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu mengenai Kemampuan intelektual, Kecerdasan

numerik, Pemahaman verbal, Kecepatan perseptual, Kemampuan fisik, Kekuatan dinamis, Kekuatan tubuh.

Tentunya pihak perusahaan selalu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kinerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan dengan adanya Kemampuan intelektual, Kecerdasan numerik, Pemahaman verbal, Kecepatan perseptual, Kemampuan fisik, Kekuatan dinamis, Kekuatan tubuh.

Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan kedisiplinan dalam suatu perusahaan kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan atau instansi. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladanan Pimpinan, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Pelaksanaan pengawasan juga penting, artinya bagi organisasi maupun insatansi maupun swasta, karena dengan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan - kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pengertian pengawasan adalah proses dalam menetapkan untuk kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut pengawasan dapat diartikan merupakan suatu penetapan standar kinerja dan tindakan yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu standar kinerja ini sangat diperlukan agar tidak ada penyimpangan - penyimpangan atau kesalahan. Pengawasan karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu Menentukan Ukuran Pelaksanaan, Memberikan penilaian, Memberikan korektif.

PB Swalayan Kota Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1 Standar Nilai Kinerja Karyawan PB Swalayan Kota Metro Pada Tahun 2019 – 2021**

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat Baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 Ke Bawah	Kurang

*Sumber :Peraturan PB 21 Swalayan Kota Metro, 2022*

**Tabel 2 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PB Swalayan Kota Metro Pada Tahun 2019 – 2021**

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	70	7
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6

<b>HASIL KERJA</b>									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	70	15
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	15
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>68,5</b>	<b>100</b>		<b>71,5</b>

Sumber : PB Swalayan 21 Kota Metro, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan adalah 78,5% dengan kategori baik. Di tahun 2020, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 68,5% dengan kategori cukup. Di tahun 2021 mulai ada peningkatan dengan presentase kinerja karyawan 71,5% dengan katagori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.

Hasil penilaian kinerja tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja yang ada di PB Swalayan 21 Kota Metro. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena adanya kinerja karyawan dalam diri setiap kinerja karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro”**

## **B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian untuk memperoleh pembahasan dan penyusunan kerangka pemikiran, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Karyawan belum menunjukkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.
- b. Karyawan yang datang terlambat dan kurang disiplin.
- c. Pengawasan belum menunjang kinerja karyawan secara optimal.
- d. Tingkat kinerja pada PB Swalayan 21 Kota Metro belum optimal

## 2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## D. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam kebijakan peningkatan kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan.

### 2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam masalah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan.

### 3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini berada di PB Swalayan 21 Kota Metro yang beralamatkan di Jl. AH Nasution No 25, Yosodadi, Kecamatan Metro Timur Kota Metro, Lampung. Adapun penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai Februari 2022, dan data yang diteliti selama penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro

## **F. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah yang terdiri dari fenomena gap dan research gap, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian dan definisi operasionalnya, jumlah populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**