

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang tinggi merupakan harapan yang senantiasa hendak diwujudkan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi yang berorientasi pada laba atau keuntungan. Keberhasilan kinerja organisasi non profit diukur dari kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Semakin baik kinerja seorang karyawan berdampak pada tingkat kepuasan masyarakat.

Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena untuk mengevaluasi seberapa baik suatu organisasi berkinerja. Dengan mengevaluasi, organisasi akan bisa pelajari alasan di balik kinerja baik dan buruk. Kinerja juga untuk memotivasi para pegawai dengan memberikan penghargaan atau kenaikan jabatan terhadap pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya secara optimal. Dengan begitu bisa mendorong munculnya kreativitas atau semangat kerja bagi para pegawai.

Untuk meningkatkan suatu kinerja pada dasarnya harus mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dan dalam

meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing. Dengan begitu apa yang diharapkan organisasi bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Organisasi juga harus mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan yang optimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal yang dimaksud yaitu *pertama*, faktor individu yang normal secara psikologis adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. *Kedua*, faktor lingkungan organisasi yang sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi kerja yang baik, hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah pengawasan dan penilaian kerja.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Dan proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan juga merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain pengawasan, penilaian kerja juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penilaian Kerja adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Penilaian kerja juga merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi/lembaga akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas

kerja. Dalam suatu organisasi penilaian kerja terhadap karyawan sangatlah penting guna mengetahui tingkat semangat dalam bekerja.

Perusahaan jati anugerah adalah salah satu perusahaan produksi dan penjualan perlengkapan rumah tangga dan furniture yang terbuat dari bahan baku kayu jati. Perusahaan tersebut mengharuskan para karyawannya untuk bekerja sesuai prosedur pengerjaan agar dapat mendapatkan hasil produksi yang baik dan berkualitas. Namun yang terjadi di lapangan dalam konteks pekerjaannya banyak karyawan yang tingkat kinerjanya masih rendah hal ini dapat dilihat dari tingkat pengawasan terhadap karyawan yang masih kurang dan penilaian kerjanya juga belum sesuai, sehingga banyak pegawai yang tingkat kehadirannya masih rendah, tidak kesesuaian pembagian tugas, kedisiplinan kerja yang masih kurang sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan tersebut kurang optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pengawasan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jati anugerah.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah dan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Anugerah Tahun 2020?

2. Apakah ada Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Anugerah Tahun 2020?
3. Apakah ada Pengaruh secara bersama sama Pengawasan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Anugerah Tahun 2020?

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengambil judul penelitian:  
**Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Anugerah Tahun 2020.**

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah pengawasan, penilaian kerja dan kinerja pegawai
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Jati Anugerah.
3. Tempat penelitian Perusahaan Jati Anugerah.
4. Waktu penelitian Tahun 2020.

### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ingin mengetahui pengawasan pada karyawan perusahaan jati anugerah tahun 2020.

- b. Ingin mengetahui penilaian kerja pada karyawan perusahaan jati anugerah tahun 2020.
- c. Ingin mengetahui pengawasan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jati anugerah tahun 2020.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu khususnya manajemen sumberdaya manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Bagi Perusahaan Jati Anugerah diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi kinerja Perusahaan Jati Anugerah dalam mengelola sumberdaya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek peningkatan kinerja sumberdaya manusia secara lebih baik.

- c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.