# bab Ipendahuluan

## Latar Belakang

Persaingan sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam menduduki suatu jabatan saat ini sangatlah susah. Untuk itu diperlukan suatu pengalaman, ketrampilan, komunikasi yang merupakan aset utama pada saat berkompetisi dalam dunia kerja. Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang saat ini sangat di perlukan karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan aktifitas organisasi/lembaga untuk mencapai profesionalisme karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya maka dibutuhkan adanya sistem pengawasan agar supaya tidak ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan tidak sesuai apa yang di harapkan.

Pengawasan juga dapat membantu pemimpin dalam mengatur pekerjaan yang dirancang dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat merancang prosedur pengawasan dengan baik dan sesuai. Jika perancangan prosedur dilakukan dengan baik sesuai maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan membangun kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan ditempat mereka bekerja.

Pengawasan sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik organisasi kecil maupun organisasi besar. Menurut Usman (2014), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan. Pengawasan haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan tugas pengawasan. Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan Handoko (2015:359).

Kinerja seorang marupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin & Russell (2008), menjelaskan kinerja merupakan catatan out come yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Menurut Riva’I (2005), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kempuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Simamora (2004), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas kerjanya yaitu penyelesaian pekerjaan meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, ketetapan waktu penye lesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan, dan apa yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Intrument dari kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi kerja.

Pengawasan merupakan hal yang terpenting dalam proses meningkatkan mutu dari suatu pekerjaan hal ini sesuai dengan pendapat dari Fahmi (2016) yang mengemukakan bahwa pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Tanpa dukungan pengawasan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Pengawasan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Adira Finance Manado. Pada saat melakukan penelitian, penulis mengamati pimpinan tidak melakukan pengawasan dan penilaian secara langsung, hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan. Saat jam kerja karyawan tidak patuh sehingga sering kali karyawan tidak memperhatikan dan melaksanakan segala tugas dan apa yang dianjurkan atau diperintahkan oleh pimpinan. Karyawan juga tidak taat terhadap tata tertib dan peraturan untuk mengikuti ketentuan yang telah ditentukan. Karyawan juga kurang kesadaran akan pentingnya tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh kerana itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala agar supaya sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan tindakan perbaikan atau tindakan koreksi yang akan diambil, sehingga pelaksanaan pekerjaan seluruhnya dapat diselesaikan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada saat penelitian permasalahan yang sering terjadi ketika aktifitas kerja sedang berlangsung ada beberapa karyawan yang sering bolak-balik ke ruangan kerja hanya untuk melihat karyawan-karyawan yang sedang bekerja, dan ketika pimpinan sedang tidak ada di tempat atau sedang melakukan dinas luar kebanyakan karyawan hanya membuang-buang waktu untuk mengoperasikan computer seperti bermain game, serta sudah menjadi kebiasaan karyawan yaitu karyawan meninggalkan kantor pada saat aktifitas kerja masih berlangsung untuk kepentingan diluar pekerjaan kantor tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan. Adapun karyawan yang tidak mentaati tata tertib dan ketentuan yang telah ditetapkan dimana karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu.

Dari sinilah, bahwa pengawasan pada PT. Adira Finance Manado harus ditingkatkan agar supaya sifat dan tingkah laku atau kebiasaan karyawan tidak berdampak dalam proses pekerjaan dan harus adanya tindakan perbaikan dari pimpinan. Oleh karena itu pentingnya melakukan pengawasan secara langsung demi kelancaran suatu organisasi, agar karyawan yang bekerja disana haruslah karyawan - karyawan yang berdaya guna dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Manado.”

## Identifikasi Masalah

1. Adanya karyawan yang bolak-balik diruang kerja hanya untuk melihat karyawan lain bekerja.
2. Karyawan yang menggunakan komputer hanya untuk bermain game saat pimpinan tidak berada di tempat.
3. Karyawan tidak mentaati tata tertib dan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga pekerjaan menumpuk

## Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah sistem pengawasan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Adira Finance Manado ?
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado ?
3. Bagaimanakah sistem pengawasan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado ?

## Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengawasan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Adira Finaance Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.
3. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengawasan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado

### Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetepkan kebijakan perusahaan tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Manado.

1. Bagi Politeknik Negeri Manado

Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan bagi Politeknik Negeri Manado khususnya di jurusan Adminstrasi Bisnis program studi Manajemen Bisnis.

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan ilmu bagi penulis