

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan Instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusianya, secara efektif dan efisien. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan pegawai administrasi sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan. Tetapi dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien. Mulanya dan bahkan sementara pihak saat ini menganggap bahwa fungsi pengawasan itu tidak perlu, dilupakan, dan disalah artikan. Namun,

dalam organisasi modern dan dalam organisasi berstandar kompleks semakin disadari pentingnya fungsi kontrol itu yang sebenarnya bermaksud baik yaitu sebagai fungsi manajemen untuk menjamin bahwa apa yang ditetapkan sebagai tujuan organisasi dapat dicapai dengan semestinya.

Kerjasama sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Orang-orang yang ada dalam organisasi, baik sebagai pegawai atau karyawan, memegang peranan menentukan, karena berkembang tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia, sebagai penentu dan penggerak jalannya organisasi. Selanjutnya, Harold (2016:65) menyebutkan, ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan. Konflik dapat didefinisikan sebagai: Suatu proses interaksi sosial dimana 2 (dua) orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam hal pendapat atau tujuan mereka (Cumming, P.W, 2017). Stonner berpendapat bahwa konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan menyangkut alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan menyangkut tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. bahwa konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu,

kelompok, maupun dalam sebuah instansi, masalah, mengetahui kekurangan organisasi, solusi terhadap kelemahan, dapat mengarahkan pada tujuan organisasi.

Fenomena lapangan terkait pengawasan antara lain intensitas pengawasan belum dilaksanakan secara optimal karena dilaksanakan di minggu ke dua dan keempat, harapan dilaksanakan setiap minggu sekali. Tanggungjawab karyawan belum optimal sehingga kerjasama belum berjalan maksimal. Adanya perbedaan pendapat memicu timbulnya konflik kerja.

Research gap Faskal (2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja. Roi Gomgom Parulian Tambunan (2014) menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap efisiensi kerja. Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumampouw, Henny S. Tarore (2018) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja. Berbeda dengan Wei Wei, Robert J. Taormina (2014) konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap efisiensi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas nama peneliti mengambil judul **PENGARUH PENGAWASAN, KERJASAMA, DAN KONFLIK TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA INDAH MOTOR KUDUS.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 2.1. Objek penelitian pada CV. Surya Indah Motor Kudus, dengan responden karyawan bagian produksi sebanyak 112 yang merupakan karyawan tetap.
- 2.2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efisiensi kerja.

- 2.3. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan, kerjasama, dan konflik
- 2.4. Jangka waktu penelitian dilakukan empat bulan setelah proposal disetujui, sejak Oktober 2019-Januari 2020.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan penelitian lapangan terkait pengawasan antara lain intensitas pengawasan belum dilaksanakan secara optimal karena dilaksanakan di minggu ke dua dan keempat, harapan dilaksanakan setiap minggu sekali. Tanggungjawab karyawan belum optimal sehingga kerjasama belum berjalan maksimal. Adanya perbedaan pendapat memicu timbulnya konflik kerja. Berdasarkan permasalahan di atas dalam penelitian adalah sebagai berikut.

- 1.4. Apakah ada pengaruh antara pengawasan terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial?
- 1.5. Apakah ada pengaruh antara kerjasama terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial?
- 1.6. Apakah ada pengaruh antara konflik terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial?
- 1.7. Apakah ada pengaruh antara pengawasan, kerjasama, dan konflik terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.5. Menguji pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial.
- 1.6. Menguji pengaruh kerjasama terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial.
- 1.7. Menguji pengaruh konflik terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara parsial.
- 1.8. Menguji pengaruh pengawasan, kerjasama, dan konflik terhadap efisiensi kerja karyawan di CV. Surya Indah Motor Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

- 1.6. Manfaat dari Aspek teoritis
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan komitmen afektif melalui peningkatan pengawasan, kerjasama, dan konflik.
- 1.7. Manfaat dari Aspek praktis.
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai hasil kerja yang optimal pada CV. Surya Indah Motor Kudus.