

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan untuk menggapai tujuannya sangatlah tergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankannya. Kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik apabila mendapat dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya. Jika perusahaan telah berhasil memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka sumber daya manusia tersebut akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Mangkunegara (2017), mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan jumlah yang dicapai dari seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sesuai kewajiban yang diperintahkan kepadanya. Ketika semua sumber daya manusia dalam perusahaan sudah memberikan kinerja terbaik, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengawasan. Menurut Manullang (2012), pengawasan merupakan suatu proses guna mengaplikasikan pekerjaan apa saja yang telah dilakukan, menilainya, dan jika perlu mengoreksinya dengan tujuan supaya kegiatan bekerja seperti rencana semula. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2017), Harianto & Saputra (2020) dan Saputri, Qomariah & Herlambang (2020) dan menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sasmita (2015) menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari faktor pengawasan, faktor lainnya adalah disiplin kerja. Menurut Siagian (2014), menyebutkan pengertian kedisiplinan yaitu suatu wujud pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki serta membentuk pengetahuan, perilaku, dan sikap karyawan sehingga karyawan tersebut dengan sukarela berupaya berkerja dengan kooperatif dengan karyawan

lainnya juga menaikkan prestasi kerjanya. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qodri (2018), Syafrina (2017) dan Iptian, Zamroni & Efendi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor pengawasan dan disiplin kerja, faktor lainnya adalah penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Menurut Hasibuan (2016) mengartikan *reward* ialah segala pendapatan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prabu & Wijayanti (2016), Novarini & Imbayani (2019) dan Pramesti, Sambul, & Rumawas (2019) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidiyah, Sunaryo & Slamet (2017) menemukan bahwa penghargaan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu pengertian hukuman menurut Mangkunegara (2017), merupakan ancaman hukuman dengan maksud untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku serta memberikan pelajaran pada pelanggar. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyadi & Indriyani (2020), Hidayat (2018) dan Asadullah, Juhdi, Islam, Ahmed & Abdullah (2019) menemukan bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suak, Adolfini & Uhing (2017) menemukan bahwa hukuman (*punishment*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Surya Agung Motor Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak dalam perdagangan sepeda motor yang berada di Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas. Kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto dalam beberapa tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan, hal tersebut terlihat dari tabel penilaian kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto berikut :

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan Surya Agung Motor Purwokerto

Tahun	Rank Penilaian Kinerja Karyawan					Jumlah Karyawan
	A (91-100)	B (81-90)	C (71-80)	D (61-70)	E (51-60)	
2018	5	37	14	3	4	63
2019	9	41	19	4	5	78
2020	6	38	13	6	2	65
2021	10	43	16	4	2	75

Sumber : Data Penilaian Kinerja Surya Agung Motor Purwokerto Per 30/09/2021

Menurut informasi yang penulis dapatkan dari manajer Surya Agung Motor Purwokerto, pengawasan yang dilakukan oleh setiap kepala departemen sudah diperketat sehingga meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi kebiasaan tidak disiplin karyawan seperti telat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan, tidak melaksanakan sebagian pekerjaan, dll. Kemudian pemberian penghargaan ketika karyawan mencapai target atau prestasi untuk perusahaan dan semakin tegasnya hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan, membuat kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto semakin meningkat.

Berdasarkan paparan yang menjadi latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk menguji hubungan variable-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Surya Agung Motor Purwokerto”**.

B. Perumusan Masalah

Adanya perbedaan hasil penelitian antara variabel pengawasan, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja dan fenomena yang terjadi di Surya Agung Motor Purwokerto berupa kinerja karyawan yang meningkat, menimbulkan ketertarikan dalam diri peneliti untuk menguji variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto?
3. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto?
4. Apakah hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto?
5. Manakah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan diantara variabel pengawasan, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman?

C. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak melebar dan lebih terfokus, maka penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian pada variabel pengawasan, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja. Penelitian telah dilaksanakan pada Bulan Februari 2022.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Surya Agung Motor Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Surya Agung Motor Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Surya Agung Motor Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan hukuman terhadap kinerja karyawan di Surya Agung Motor Purwokerto.
- e. Untuk mengetahui apakah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan diantara variabel pengawasan, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan untuk menganalisa bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan :

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu dasar untuk menyusun langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti lain :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi kegiatan penelitian selanjutnya.