

PENGARUH KONDISI KERJA DAN PENGAWASAN ATASAN TERHADAP SIKAP KERJA DI PT NAULI KARYA ABADI CIREBON

Oleh:

Dr. Tita Rachtawati Santanu, S.E., M.M
Saepul Rahmat

ABSTRAK

Hasil observasi terhadap pegawai ditemukan masih belum baiknya kondisi kerja dan pengawasan yang dilakukan selama ini sehingga sikap kerja pegawai belum optimal untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya perlu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan penerapan pengawasan sehingga dapat membentuk sikap kerja pegawai menjadi positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kondisi kerja dan pengawasan serta pengaruh positif antara kondisi kerja dan pengawasan baik masing-masing maupun simultan terhadap sikap kerja karyawan pada PT Nauli Karya Abadi Cirebon.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, metode asosiatif dan metode kuantitatif. Adapun teknik analisa data yang dipakai adalah uji korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji regresi linier sederhana, sedangkan pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* sebanyak 32 responden.

Hasil penelitian kondisi kerja (X_1) menunjukkan bahwa responden setuju dengan kondisi kerja saat ini cukup baik tapi perlu perbaikan, kondisi kerja (X_2) menunjukkan bahwa responden setuju dengan kondisi kerja saat ini cukup baik tapi perlu perbaikan dan sikap kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa responden kurang setuju, sikap kerja belum baik perlu perbaikan. Disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga terdapat pengaruh secara simultan X_1X_2 terhadap Y . Koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disarankan perlu peningkatan kondisi kerja seperti perbaikan fasilitas kerja dan ruang kerja, pengawasan dalam bekerja yang belum maksimal serta meningkatkan sikap kerja pegawai seperti semangat kerja dan kedisiplinan kerja.

Kata Kunci : Kondisi Kerja, Pengawasan, Sikap Kerja

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh sikap kerja pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Kenyamanan dalam bekerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau respon seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sebagai karyawan yang memiliki kenyamanan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kenyamanan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa.

Namun demikian dalam kegiatan operasional seringkali kenyamanan kerja para karyawan tersebut diabaikan oleh perusahaan, apabila kondisi tersebut tidak segera dilakukan langkah antisipasi yang benar maka dengan sendirinya upaya pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Pada dasarnya faktor-faktor kenyamanan kerja para karyawan terkait dengan pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) diantaranya yaitu kondisi kerja. Suasana kondisi kerja yang menyenangkan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, tempat kerja yang nyaman dan aman, hubungan yang baik dengan atasan dan juga suasana ruang kerja yang kondusif.

Unsur perasaan memang memiliki peranan yang besar sekali dalam menentukan sikap kerja. Misalnya, keluhan para karyawan dalam menanggapi kondisi kerjanya seringkali bukan disebabkan kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, tetapi lebih disebabkan oleh perasaan yang beranggapan bahwa kondisi tersebut tidak seharusnya demikian jeleknya, tetapi seharusnya bisa lebih

baik, atau kondisi yang buruk tersebut semestinya bisa dihindari. Dengan terciptanya kondisi kerja yang baik dan kondusif, hal ini kemungkinan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, untuk terciptanya sikap kerja yang baik maka perlu pengawasan berkesinambungan. Pengawasan berkesinambungan dilakukan agar didalam menjalankan roda organisasi dapat terkendali dan diketahui seawal mungkin bila terjadi penyimpangan. Pengawasan yang berkesinambungan tidak hanya berupa himbuan atau ancaman tertulis yang sudah terbukti tidak efektif dalam memperbaiki disiplin kerja dari para pegawai, tetapi melakukan pengawasan dan memeriksa langsung pekerjaan di lapangan.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan. Pengawasan yang dilakukan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan dapat dilakukan oleh pihak internal ataupun eksternal dari organisasi ataupun instansi tersebut. Dari pihak internal misalnya, pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi setiap pekerjaan yang dikerjakan para bawahannya apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai atau pemanfaatan waktu kerja sudah dilakukan dengan maksimal, hal ini dilakukan agar seluruh waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.

Pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Pimpinan mampu melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik. Pegawai yang mendapatkan pengawasan dalam bekerja cenderung akan disiplin, dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Produktivitas naik merupakan cerminan dari prestasi kerja yang baik, prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka akan mendorong semangat kerja pegawai serta akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja seseorang dan berdampak pada sikap kerja karyawan yang positif didalam melakukan tugasnya sehingga prestasi kerja yang ditunjukkan akan terus meningkat.

Pernyataan tersebut diatas juga didukung oleh penelitian sejenis yang dilakukan oleh Waluyo (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karier terhadap sikap kerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo. Artinya bila pengawasan dilakukan secara berkesinambungan dan pengembangan karier baik, maka sikap kerja karyawan akan meningkat. Demikian juga penelitian lainnya yang sejenis dilakukan oleh Prakoso (2017) bahwa terdapat pengaruh pemberian Motivasi, dan Kondisi Kerja terhadap sikap kerja pegawai (Studi pada Percetakan Art Studio Jakarta Pusat). Makna dari penelitian tersebut bahwa pemberian motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti melakukan pengamatan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon. Diperoleh informasi bahwa kondisi yang terjadi terkait hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan menunjukkan adanya indikasi kurangnya saling mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis khususnya antar karyawan. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sikap antar karyawan yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang karyawan tersebut. Kenyataan tersebut menjadikan kondisi kerja karyawan di perusahaan menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Diketahui pula jumlah karyawan sebanyak 35 orang, pemberian gaji dilakukan per minggu, hari minggu libur, tidak ada insentif namun terdapat uang lembur bila bekerja dari pukul 16.00-18.00. Kemudian peneliti melakukan penelitian awal dengan penyebaran kuesioner tentang pernyataan pegawai mengenai kondisi kerja dan sikap kerja karyawan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon terhadap 10 orang pegawai sebagai responden penelitian. Berdasarkan tabel 1.2 hasil dari kuesioner studi pendahuluan yang telah dilakukan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon dengan 10 pegawai sebagai responden menunjukkan bahwa ada masalah-masalah yang muncul terkait dengan lingkungan kerja pegawai. Sebagian besar (60%) karyawan menyatakan hubungan dengan atasan kurang dekat (60%), atasan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan (70%), respon untuk bekerja dengan baik kurang (60%), target perusahaan tidak selalu tercapai (60%) dan tempat bekerja tidak nyaman (70%). Ruang istirahat tidak nyaman (60%), suhu ruangan tidak nyaman (70%), kurangnya perhatian dari perusahaan (60%), pemberian gaji dan lembur tidak sesuai harapan dan respon terhadap penyelesaian pekerjaan rendah (60%).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai di PT Nauli Karya Abadi Cirebon,

ditemukan beberapa masalah terkait menurunnya kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan dengan atasan kurang dekat
2. Atasan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan
3. Kurangnya respon bekerja dengan baik
4. Kurangnya pencapaian penyelesaian proyek sesuai target perusahaan
5. Tempat kerja yang kurang nyaman
6. Pemberian gaji dan lembur tidak sesuai harapan

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis : “Pengaruh Kondisi Kerja dan Pengawasan Atasan Terhadap Sikap Kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon”.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran kondisi kerja, pengawasan dan sikap kerja pegawai di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
2. Pengaruh kondisi kerja terhadap sikap Kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
3. Pengaruh pengawasan terhadap sikap kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
4. Pengaruh kondisi kerja dan pengawasan terhadap sikap kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.

Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikira

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Menurut Handoko (2013 : 8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya perlu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan penerapan pengawasan sehingga dapat membantu sikap kerja pegawai menjadi positif.

Sikap kerja merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap. Pengertian sikap yang dikemukakan menurut Azwar (2010 : 43) mengatakan bahwa sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Aspek dari sikap terbagi dalam tiga bagian yaitu Kognitif, yaitu kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap berupa pengetahuan, kepercayaan, atau pikiran dan keyakinan yang berdasarkan pada informasi yang berhubungan dengan objek. Afektif, yaitu komponen yang menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap yang berhubungan dengan perasaan-perasaan tertentu yang berupa perasaan senang dan tidak senang. Konatif yaitu komponenn sikap yang menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada pada diri seseorang berkaitan dengan objek sikap kerja yang dihadapinya (Azwar, 2010 : 23).

Pengertian mengenai sikap kerja juga disampaikan oleh Sarlito dan Eko (2009 : 151), Sikap kerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap suatu objek. Objek yang disikapi individu dapat berupa benda, manusia atau informasi. Demikian juga menurut pendapat Menurut Randi dalam Imam (2011 : 32) mengungkapkan bahwa “Sikap kerja merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya”. Pendapat lain menurut Eagle dan Chaiken (1993) dalam buku A. Wawan dan Dewi M. (2010 : 20) mengemukakan bahwa sikap kerja dapat diposisikan sebagai hasil evaluasi terhadap obyek sikap yang diekspresikan ke dalam proses-proses kognitif, afektif (emosi) dan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai sikap kerja dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya.

Menurut Blum dan Naylor dalam Kherul Umam (2010 : 79), sikap kerja adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan / yang tidak diinginkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja menurut Blum dan Naylor sebagaimana dikutip Khaerul Umam (2010 : 35), adalah : Kondisi kerja, yaitu situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan sosial yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Pengawasan atasan, yaitu seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh

perhatian pada umumnya mampu mempengaruhi sikap dan semangat kerja karyawan. Kerja sama dari teman sekerja, adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Keamanan, adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam hal karier, baik promosi jabatan dan jaminan hari tua. Fasilitas kerja, yaitu tersedianya fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya. Gaji, yaitu rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun indikator sikap kerja menurut Blum dan Naylor dalam Khaerul Umam (2010 : 184) sebagai kecenderungan pikiran puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur dan akhirnya merugikan perusahaan. Indikator sikap kerja dilihat komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Indikatornya : Kebijakan pimpinan, aturan kerja dan budaya kerja. Komponen afektif, merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Indikatornya: kedisiplinan, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan, seperti datang tepat waktu dan patuh pada tata tertib atau aturan yang berlaku. Partisipasi dalam kelompok adalah sikap yang ditunjukkan untuk bekerjasama dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Tanggung jawab kelompok adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan. Toleransi adalah sikap dan tindakan menghargai keberagaman latar belakang, pandangan, dan keyakinan, tidak mengganggu teman yang berbeda pendapat, Menerima kesepakatan meskipun ada perbedaan pendapat, dapat menerima kekurangan orang lain, dapat memaafkan kesalahan orang lain, mampu dan mau bekerjasama dengan siapa pun yang memiliki keberagaman latar belakang, pandangan dan keyakinan. Aturan kerja adalah ketaatan karyawan melaksanakan aturan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan. Gaji adalah balas jasa yang diterima atas pekerjaan yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian kondisi kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014 : 56) yang mengemukakan bahwa kondisi kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013 : 23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2009 : 66) menyatakan bahwa kondisi kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan, sehingga target-target perusahaan yang dibebankan bisa segera terwujud. Pendapat lain menurut Schultz dan Schultz (2010 : 405) yang mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas tentang kondisi kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja merupakan hal-hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja. Indikator kondisi kerja menurut Siagian (2014 : 57) secara garis besar, dikelompokkan kedalam dua jenis yaitu kondisi kerja secara fisik dan non fisik, yaitu:

1. Kondisi kerja secara fisik, adalah kondisi lingkungan kerja berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu : Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan dan tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. Kondisi kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Faktor lain dalam pembentukan sikap yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu

fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Handoko (2013 : 358) mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Pengertian pengawasan menurut Syaifiie dkk dalam Gundari (2013 : 19) "Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pendapat lain menurut Dale yang dikutip Winardi (2011 : 224) dikatakan bahwa : "Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya". Pendapat lain dikemukakan oleh Atmosudirjo (dalam Muflihini, 2015 : 120) pengawasan ialah keseluruhan dari pada kegiatan-kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standards, atau rencana rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengawasan dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak.

Menurut Handoko (2013 : 358) pengawasan dilakukan dengan dua teknik, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang pimpinan. Pimpinan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

Indikator dari pengawasan langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Langsung (*direct control*)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

- a. Inspeksi Langsung
- b. *On the spot observation*
- c. *On the spot report*

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

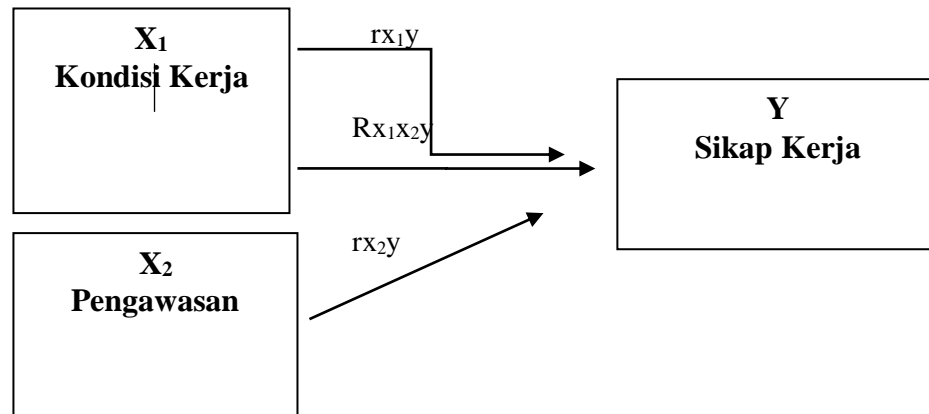
2. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk tertulis dan lisan. Untuk memperjelas alur penelitian ini, peneliti membuat kerangka berfikir. Menurut Sugiyono (2014 : 89) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan yang selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan hubungan antara variabel yang diteliti.

Sebagaimana diungkapkan di atas oleh Blum dan Naylor yang dikutip Khaerul Umam (2010 : 35), faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah kondisi kerja, pengawasan, kerjasama, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja dan gaji.

Dalam penelitian ini peneliti menganalisis tiga variabel yaitu dua variabel *dependent* (X) dan satu variabel *independent* (Y). Selanjutnya peneliti menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis dengan model Sugiyono sebagai mana disebutkan di atas sebagai berikut :

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka Hubungan antara Variabel Penelitian terdapat pada gambar.



Gambar 1
Struktur Paradigma Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 70) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil hipotesis, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja terhadap sikap kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap sikap kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja dan pengawasan terhadap sikap kerja karyawan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014 : 36). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Dalam penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data, mengolah dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data-data mengenai bagaimana kondisi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai.

Jenis Data Penelitian

Untuk mendapat suatu data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan berbagai cara yang bisa dijadikan sebagai dasar untuk pemecahan masalah. Dalam hal ini data yang diperlukan adalah data tentang kompensasi dan motivasi pegawai untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja di di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data
 - a. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama di lapangan. Data yang didapat yaitu data tentang kompensasi, motivasi serta kualitas kehidupan kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
 - b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua dan telah dimuat atau diterbitkan oleh individu atau organisasi dalam suatu penerbitan atau penelitian, data ini biasanya telah tersedia dan diperoleh dengan cara membaca laporan-laporan yang telah ada. Biasanya data ini secara tidak langsung dalam bentuk laporan hasil riset yang lalu, dokumen,

literatur dan lain-lain yang ada kaitannya dengan data-data yang diperlukan dalam penelitian seperti jumlah pegawai, kompensasi dan motivasi.

2. Macam-macam Data
 - a. Data yang berhubungan dengan kondisi kerja.
 - b. Data yang berhubungan dengan pengawasan
 - c. Data yang berhubungan dengan sikap kerja pegawai

.Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Ridhuan (2010 : 102) “Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam”. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada waktu melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti disamping peneliti ingin mendapatkan data dari responden yang lebih mendalam. Pada waktu peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan datanya.

Adapun tahapan wawancara terbuka adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan wawancara dalam hal ini melakukan identifikasi permasalahan yang akan diteliti pada subjek penelitian.
- b. Menyiapkan garis-garis besar pertanyaan dan atau permasalahan yang akan ditanyakan kepada nara sumber.
- c. Menghubungi pejabat berwenang subjek penelitian untuk diwawancarai guna memperoleh data/informasi yang dibutuhkan penelitian.
- d. Melakukan wawancara dengan tahapan : pendahuluan (perkenalan dan penyampaian tujuan wawancara), pembukaan (mengawali dengan pembicaraan ringan seperti apa kabar dan kondisi narasumber), tahap inti (pengajuan beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan secara garis besar, dan mencatat semua hasil wawancara).

2. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2014 : 162) “Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang mengemukakan tentang kondisi kerja dan pengawasan serta sikap kerja pegawai di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.

Dalam kuesioner atau angket penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X_1) kondisi kerja, (X_2) pengawasan dan variabel (Y) sikap kerja. Alasan digunakan metode kuesioner atau angket ini karena responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan akurat, selain itu dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Adapun teknik penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan,
- b. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia, menetapkan pemberian skor untuk setiap item pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor 5-4-3-2-1 untuk jawaban positif dan 1-2-3-4-5 untuk jawaban negatif.

1) Observasi atau Pengamatan

Menurut Sugiyono (2014 : 166) “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dimana dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Teknik pengumpulan data melalui pengamatan dilakukan mengingat peneliti ingin mengetahui tentang tanggapan responden sebagai subjek penelitian dikaitkan dengan tujuan penelitian.

2) Studi Pustaka

Menurut Arikunto (2012 : 103) “Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada

dalam kepustakaan untuk menunjang penelitian”. Studi pustaka yang penulis lakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan berupa teori yang berasal dari buku atau literatur, arsip dan penelitian lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan 2 metode analisis data, yaitu :

1. Analisis Kualitatif : yaitu suatu analisis dimana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon.
2. Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Untuk keperluan analisis ini penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner. Dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala *Likert*. Adapun tabel bobot penilaian jawaban dari kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Tabel Bobot Penelitian

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:178)

Adapun langkah-langkah melakukan analisis tabel adalah sebagai berikut :

1. Tabulasi data setiap item kuesioner
2. Dihitung (%) jawaban setiap alternatif jawaban
3. Jumlah (%) setiap kuesioner adalah 100%
4. Untuk menyimpulkan (%) alternative jawaban ditentukan pada total tabel.

Untuk lebih jelasnya dapat dituliskan dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor yang dicapai}}{\text{Skor tertinggi (n x b skor tertinggi)}} \times 100\% = \dots \%$$

Sumber : Arikunto (2012:115)

Keterangan :

f = Frekuensi (banyaknya responden)

b = Bobot penilaian (skor 4,3,2,1)

Σ = Jumlah keseluruhan

Skor tertinggi = Σ responden dikali bobot tertinggi

Rumus yang dipakai untuk mencari rata-rata variabel x dan y adalah sebagai berikut :

1. Mencari rata-rata variabel X dan Y :

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x}{i} \text{ atau } \bar{y} = \frac{\Sigma y}{i}$$

Sumber : Arikunto (2012:115)

Keterangan :

\bar{x} = Nilai rata-rata item pertanyaan variabel X

\bar{y} = Nilai rata-rata item pertanyaan variabel Y

Σx = Total Skor Variabel X

I = Jumlah Item Pertanyaan

2. Setelah diketahui nilai rata-rata variabel X dan Variabel Y, maka dimasukan ke dalam rumus :

$$\frac{\bar{x}}{Sit} x 100\% \text{ atau } \frac{P}{Sit} x 100\%$$

Sumber : Arikunto (2008:115)

Keterangan :

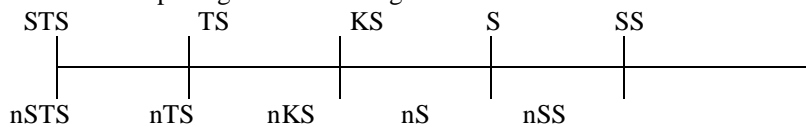
Sit = Skor tertinggi x Jumlah Responden

Agar dapat diketahui secara jelas dan mengetahui seberapa besar evaluasi kondisi kerja dan pengawasan mendapat perhatian dari semua responden apakah termasuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka menurut Sugiyono (2014 : 137) harus dilakukan perhitungan menggunakan metode *rating scale* , yaitu dengan rumus :

$$\text{Rating Scale} = \text{Jumlah Responden} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor}$$

- Sangat Setuju = n x Jumlah Pertanyaan x 5 = nSS
- Setuju = n x Jumlah Pertanyaan x 4 = nS
- Kurang Setuju = n x Jumlah Pertanyaan x 3 = nKS
- Tidak Setuju = n x Jumlah Pertanyaan x 2 = nTS
- Sangat Tidak Setuju = n x Jumlah Pertanyaan x 1 = nSTS

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
 Rating Scale Instrumen Penelitian

3.8 Uji Korelasi

Teknik penulis yang digunakan dalam melakukan pengujian data yang telah didapat yaitu dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* .

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Mengolah setiap jawaban kuesioner responden dengan mengolah terlebih dahulu menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban dengan skala Likert.
2. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban berskala *Likert*, dengan bobot positif 5 – 4 – 3 – 2 – 1 dan negatif 1 – 2 – 3 – 4 – 5.
3. Menentukan pasangan data yang akan diteliti, sehingga jika banyaknya sampel sebesar “n” jumlah responden, maka didapat (X₁, Y), (X₂, Y), ..., (X_n, Y_n).

Dimana :

X₁ = Kondisi kerja Y = Sikap kerja

X₂ = Pengawasan

1. Menguji hipotesis untuk mengukur tingkat hubungan variabel X dan Y dengan menggunakan rumus koefisien *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - \sum X^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya data
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat
- (ΣX²) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- (ΣX)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- (ΣY²) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- (ΣY)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- (ΣXY) = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun menurut Sugiyono (2014 : 94) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014 : 184)

Menurut Arikunto (2012 : 232) uji statistik koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan hubungan antar variabel. Adapun menurut Arikunto (2012 : 116), dalam menguji hipotesis ada beberapa langkah yang harus dilalui dengan prosedur pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut :

Untuk hipotesis mengenai pengaruh variabel X_1 (Kondisi kerja) terhadap Y (Pengawasan) dan pengaruh variabel X_2 (Pengawasan) terhadap Y (Sikap kerja), maka hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. H_0 : artinya Kondisi kerja tidak berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
2. H_a : artinya Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

Dan bentuk hipotesis statistik pengaruh X_2 terhadap Y, sebagai berikut :

1. H_0 : artinya pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
2. H_i : artinya pengawasan berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

Sementara itu, rumusan hipotesis yang ketiga yang menyatakan pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y, maka hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

1. H_0 = secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif kondisi kerja dan pengawasan terhadap sikap kerja.
2. H_a = secara bersama-sama terdapat pengaruh positif kondisi kerja dan pengawasan terhadap sikap kerja.

3.9 Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya variabel X_1 (Kondisi kerja) dan X_2 (Pengawasan) terhadap variabel Y (Sikap kerja) adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Nauli Karya Abadi Cirebon

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian akan menganalisa tentang pelaksanaan variabel X_1 , X_2 dan Y serta hubungan ke tiga variabel penelitian tersebut pada objek penelitian, kemudian dianalisis dengan dasar tinjauan pustaka atau landasan teori terkait sebagaimana tercantum dalam Bab II.

Adapun pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

4.2.1 Kondisi Kerja

Berdasarkan gambar 4.1 (Halaman 99) diketahui bahwa nilai dari *rating scale* kondisi kerja yaitu sebesar 775 berada titik 768 dan 960 hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju dengan kondisi kerja. Secara umum kondisi kerja sudah baik, terutama ketersediaan fasilitas kerja seperti peralatan kerja, ruang kerja, lingkungan kerja, namun masih terdapat beberapa hal perlu diperbaiki dan ditingkatkan seperti membangun ruang medis yang belum ada dan ruang rapat untuk koordinasi, serta

lingkungan kerja yang belum nyaman. Beberapa fasilitas lainnya yang perlu ditingkatkan adalah ruang istirahat dan ruang kerja yang perlu ditata kembali, karena sempit meja dan kursi kurang. Fasilitas lainnya yang elaum adal adalah kenderaan operasional yang sangat dibutuhkan untuk kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar oleh peneliti berdasarkan indikator seperti perlengkapan kerja tersedia lengkap, tempat istirahat tersedia dan nyaman namun perlu ada perbaikan dan peningkatan, ruang untuk makan disediakan, tempat untuk sholat disediakan, hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik dan hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik dan perlu ditingkatkan karena ada beberapa pegawai yang berpendapat hubungan dengan atasan dan rekan kerja belum begitu harmonis.

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sebagaimana diungkapkan Nitisemito dalam (Sariyathi, 2009 : 66) menyatakan bahwa kondisi kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam kondisi pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi kerja pada penelitian ini menurut para karyawan dinyatakan kurang setuju dan kurang setuju dengan kondisi kerja saat ini. Pernyataan tersebut tercermin dari jawaban karyawan bahwa ruang untuk makan tidak disediakan, perlengkapan kerja tersedia tidak lengkap dan tidak ada ruang istirahat sesuai standar untuk istirahat.

Sejalan dengan pendapat Siagian (2014 : 57) bila kondisi kerja tidak memenuhi standar kerja, maka karyawan akan merasa tidak nyaman didalam bekerja dan cenderung kurang disiplin. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Nurrohmah (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kondisi kerja dengan sikap kerja karyawan. Semakin baik kondisi kerja karyawan semakin positif sikap kerja karyawan CV Trijaja Manufacture Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa bila kondisi kerja baik maka sikap kerja karyawan akan mendukung.

4.2.2 Pengawasan

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa nilai dari *rating scale* pengawasan yaitu sebesar 928 berada pada titik 896 dan 1.120, hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju dengan pengawasan yang dilaksanakan. Secara real dilapangan pengawasan sudah dilakukan tetapi tidak berkesinambungan hanya sewaktu-waktu saja, hal ini tentunya tidak baik bagi pengawasan aktivitas pegawai. Karena di lapangan pegawai ada yang rajin dan ada yang kurang rajin.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar oleh peneliti seperti dapat dilihat dari indikator karyawan kurang menyukai tantangan ketika melakukan pekerjaan, setiap pekerjaan setuju dilakukan dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab, selama bekerja prestasi yang dicapai setuju sesuai standar kerja perusahaan namun ada yang berpendapat lain, setiap melakukan pekerjaan setuju mencari posisi yang baik di kelompok untuk meningkatkan pengalamann dan meningkatkan kemampuan, setuju mencari kesempatan untuk mengembangkan diri, karena dalam bekerja harus terus berkembang dan maju untuk mencapai prestasi yang lebih baik, karyawan harus memiliki hubungan yang baik dalam organisasi dan selama melakukan pekerjaan dan terdapat kerjasama yang baik, karena dari penelitian ini ada yang berpendapat sudah baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja dan ada yang berpendapat lain.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara efisien yaitu dengan adanya itu fungsi *controlling*. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2014 :14).

Pada intinya dari hasil penelitian ini karyawan PT Nauli Karya Abadi Cirebon setuju dengan dilaksanakannya pengawasan untuk mengawasi terlaksananya pekerjaan dan melihat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Pengawasan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung. Pengamatan langsung oleh manajemen yaitu untuk melihat sendiri bagaimana cara para petugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi strategi dengan efisien dan efektif. Dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi “*on the spot*” bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi dengan demikian manajemen dapat segera “meluruskan” tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang tata cara bekerja yang benar. Disamping itu dengan pengamatan langsung, para bawahan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya sehingga dalam diri bawahan tidak timbul kesan bahwa pimpinan “jauh” dan “tidak terjangkau” oleh para bawahan tersebut.

Berbeda dengan pengawasan langsung pengawasan tidak langsung dapat diperoleh dari laporan, kuesioner dan sejenisnya. Dalam semua organisasi, penyampaian laporan dari seorang bawahan kepada atasannya merupakan hal yang bukan hanya biasa terjadi akan tetapi merupakan keharusan. Dalam rangka pelaksanaan suatu strategi laporan yang memenuhi berbagai persyaratan, seperti penyampaian secara berkala yang frekuensinya tergantung pada “kebiasaan” yang berlaku pada organisasi, dalam format yang sudah ditentukan, mengandung informasi yang bersifat kritikal yang berarti tidak hanya menyajikan segi-segi positif dari pelaksanaan kegiatan operasional akan tetapi juga situasi negatif yang perlu segera mendapat perhatian manajemen.

Pada saat studi dilapangan, pengawasan yang dilakukan pimpinan masih belum berjalan sesuai yang diharapkan pegawai, bila ada kesulitan atau kekurangjelasan pekerjaan yang harus diselesaikan, pimpinan tidak ada ditempat, sehingga proses penyelesaian pekerjaan terhambat. Disamping itu efektifitas bekerja pegawai peneliti amat masih belum optimal, karena masih banyak jam kerja dipakai untuk kebutuhan pribadi. Pemanfaatan jam kerja yang terlalu banyak oleh pribadi ini menunjukkan pengawasan yang belum dilaksanakan dengan baik.

Pada hakekatnya fungsi pengawasan adalah mengontrol jalannya suatu prosedur kegiatan, dan menjadi pengarah agar tidak terjadi kekeliruan dan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sejenis oleh Agusti, dkk (2017) mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT Nagoya Motor, disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap sikap kerja terutama jika dilihat dari bagaimana peran pimpinan dapat sangat membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan dan selalu mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berperan sangat tinggi dalam membentuk sikap kerja pegawai. Disamping itu pimpinan perlu melakukan pengawasan secara berjenjang, sehingga pengawasan dapat dilakukan secara berlapis. Diperkuat juga berdasarkan hasil penelitian lain yang sejenis dilakukan oleh Fauziah (2016) mengenai Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Rokok Sukun, dihasilkan pengawasan merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menyoroti masih lemahnya pengawasan. Oleh karenanya pimpinan diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan sikap kerja sehingga membentuk disiplin kerja pegawai yang lebih baik.

4.2.3. Sikap Kerja

Koefisien korelasi atau hubungan antara variabel Y (Sikap Kerja) sesuai dengan gambar 4.3 diketahui bahwa nilai dari *rating scale* sikap kerja yaitu sebesar 634 berada pada titik 480 dan 640, hal tersebut menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan aturan disiplin yang dilaksanakan. Kondisi dilapangan sikap kerja pegawai tampak kurang begitu baik, walaupun ada beberapa pegawai yang menunjukkan sikap kerja yang baik. Pekerja yang kurang berespon cepat ketika diminta untuk segera melakukan pekerjaan akan menghambat terhadap penyelesaian pekerjaan dan hal ini tercermin dari target perusahaan yang tidak sepenuhnya tercapai.

Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar oleh peneliti seperti perlengkapan kerja tersedia belum lengkap, tempat istirahat belum tersedia, ruang untuk makan tidak disediakan, namun tempat untuk sholat disediakan, hubungan kerja dengan atasan belum terjalin dengan baik dan hubungan kerja dengan atasan terjalin juga masih dirasakan ada sudah baik dan ada yang berpendapat belum baik. Pegawai diberikan teguran bila pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan dan pimpinan memberikan teguran kepada pegawai bila banyak mengobrol saat jam dinas. Namun secara umum masih belum menunjukkan sikap kerja yang diharapkan perusahaan.

Pengertian sikap yang dikemukakan menurut Azwar (2010 : 43) mengatakan bahwa sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak

mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada objek tersebut. Hasil penelitian ini masih ditemukan pegawai yang belum optimal menggunakan jam kerja. Lalai ketika menyelesaikan perintah. Bila dilihat dari kedisiplinan pemanfaatan jam kerja masih belum maksimal. Setiap melakukan pekerjaan dilakukan tidak dengan penuh semangat, masih jam kerja habis, masih diam belum bekerja, kehadiran bekerja belum sesuai aturan perusahaan. Perlu terus dilakukan pengawasan, karena pegawai bila tidak dilakukan pengawasan, pegawai lalai dan kurang tertib.

Sejalan dengan hasil penelitian Septianingrum (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Yuro Mustika Purbalingga, dihasilkan berdasarkan uji F_{tes} menunjukkan secara simultan variabel lingkungan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,521 hal ini berarti variabel lingkungan dan pengawasan dapat mempengaruhi sikap kerja sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Penelitian ini mempertegas bahwa untuk meningkatkan sikap kerja perlu adanya kondisi kerja dan pengawasan serta komitmen pimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana diungkapkan Wawan dan Dewi (2010 : 20) mengemukakan bahwa sikap kerja dapat diposisikan sebagai hasil evaluasi terhadap obyek sikap yang diekspresikan ke dalam proses proses kognitif, afektif (emosi) dan perilaku. Sikap kerja merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek.

Sikap kerja yang baik akan memperkuat dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk positif dari sikap kerja akan tergambar pada suasana: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas di kalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi sikap kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sulityowati (2017) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Batik di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, dihasilkan dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Adapun indikator sikap kerja menurut Blum dan Naylor dalam Khaerul Umam (2010 : 184) sebagai kecenderungan pikiran puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur dan akhirnya merugikan perusahaan. Indikator sikap kerja dilihat komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Indikatornya : Kebijakan pimpinan, aturan kerja dan budaya kerja. Komponen afektif, merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Indikatornya: kedisiplinan, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan, seperti datang tepat waktu dan patuh pada tata tertib atau aturan yang berlaku.

Oleh karenanya perlu peningkatan sikap kerja dengan memperhatikan kondisi kerja yang kondusif serta pengawasan yang tepat dan konsekuen sesuai harapan pegawai, karena sikap kerja PT Nauli Karya Abadi secara umum belum begitu baik, didukung oleh hasil kerja yang belum sesuai dengan target perusahaan.

4.2.4 Pengaruh X1, X2 Terhadap Y Secara Simultan

Sebagaimana hasil analisis koefisien korelasi X1 (Kondisi Kerja) dengan Y (Sikap Kerja) menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,728. Koefisien korelasi X2 (Pengawasan) dengan Y (Sikap Kerja) menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,616. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi X1 dengan Y, angka 0,771 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan "tinggi", dan demikian pula koefisien korelasi X2 dengan Y menunjukkan angka 0,616 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan "tinggi".

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap

sikap kerja. Sejalan dengan hasil penelitian lain yang sejenis oleh Wati (2017) mengenai Pengaruh Pengawasan dan kondisi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Sumatra Plantation Asahan, dihasilkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pengawasan dan kondisi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya. Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,411 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pengawasan dan kondisi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya.

Sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Sikap kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan sikap yang kurang mendukung akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Jahrie dan Hariyoto, 2013: 163-164). Menurut peneliti sikap kerja dapat ditegakkan apabila pimpinan memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan faktor yang berhubungan dengan sikap kerja. Menurut Umam (2010 : 35), faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja pegawai adalah situasi kerja, kerja sama dari teman sekerja, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja dan gaji

Hasibuan (2009:194) mengatakan pengawasan merupakan faktor yang dapat meningkatkan sikap kerja. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Demikian pula tak boleh dilupakan balas jasa (gaji dan tunjangan kesejahteraan lainnya) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

Pendapat peneliti balas jasa yang diterapkan selama ini di PT. Nauli Karya Abadi belum berjalan sesuai yang diharapkan pegawai, pemberian jasa terkadang ada dan tidak ada. Hal ini juga sangat dirasakan oleh pegawai belum tetap, balas jasa sangat dibutuhkan, dan walaupun ada pemberian jasa terlambat, sehingga berdampak kepada semangat kerja pegawai menurun. Namun dari hasil penelitian ini penerapan kompensasi disetujui diterapkan dengan pengawasan pimpinan yang baik pula. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasfitangningari (2017) (Studi Pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi) mengenai Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dihasilkan pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 0,521 terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Hal ini berarti semakin baik pengawasan, kompensasi, dan budaya organisasi akan berdampak pada semakin tingginya disiplin kerja karyawan.

Hasil pengolahan dan analisis data kondisi kerja dan pengawasan sikap kerja pegawai adalah rangkaian anktifitas yang saling berpengaruh. Organisasi dan pegawai merupakan rangkaian kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang mempunyai hubungan simbiosis mutualis, artinya saling memberikan dan membutuhkan. Pegawai harus memahami tentang tanggung jawabnya dan organisasi melaksanakan atas kewajibannya. Jadi apabila organisasi merasa bahwa disiplin kerja pegawai di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, melakukan pengawasan dan memperhatikan kebutuhan serta keinginan pegawai, seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian dorongan bagaimana yang mereka inginkan dengan mengikuti aturan yang sudah ada dengan penuh keadilan.

Kondisi kerja merupakan hal-hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja. Faktor lain dalam pembentukan sikap yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian sebagaimana tertulis pada Bab I dan dengan melihat hasil penelitian pada Bab IV, peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran kondisi kerja (X_1) skor yang diperoleh sebesar 775 berada pada titik 768 dan 960 hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju dengan kondisi kerja saat ini cukup baik. Gambaran pengawasan (X_2) skor yang diperoleh yaitu sebesar 928 berada pada titik 896 dan 1.120, hal tersebut

menunjukkan bahwa responden setuju dengan pengawasan belum baik. Gambaran sikap kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 634 berada pada titik 480 dan 640, hal tersebut menunjukkan bahwa responden kurang setuju, sikap kerja belum baik.

2. Berdasarkan uji statistik X_1 dengan Y diperoleh t hitung = 3,988 > t tabel = 2,64, artinya terdapat hubungan atau pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Kondisi kerja) terhadap variable Y (Sikap kerja).
3. Berdasarkan uji statistik X_2 (Pengawasan) dengan Y (Sikap kerja) diperoleh t hitung = 3,245 > t tabel = 2,64, artinya terdapat hubungan atau pengaruh yang positif antara variabel X_2 (Pengawasan) terhadap variable Y (Sikap kerja).
4. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh F hitung = 46,532, sedangkan F tabel = 3,94, F hitung > F tabel, dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kondisi kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Sikap Kerja (Y) secara bersama-sama. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, artinya kondisi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap sikap kerja sebesar 67,9%.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Nauli Karya Abadi Cirebon, yaitu:
2. 1. Agar pimpinan perusahaan terus memperhatikan, meningkatkan dan memperbaiki kondisi kerja perusahaan.
3. 2. Agar pengawasan ditingkatkan, karena kebijakan-kebijakan dalam sikap kerja akan terbentuk positif bila kondisi kerja dan pengawasa dilakukan secara tepat.
4. 3. Memperbaiki sikap kerja pegawai, dengan memperbaiki kondisi kerja baik fisik seperti memperhatikan kenyamanan bekerja maupun non fisik seperti memberi dorongan dan perhatian pimpinan saat karyawan menjalankan tugas.
5. 4. Kondisi kerja, pengawasan dan sikap kerja memiliki pengaruh dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan perusahaan agar memperhatikan dan mengawasi variabel tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Simamora. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Suatu Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.
- Belina. 2017. *Pengaruh pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung*. Jurnal
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Muflihin, Muh. Hizbul. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Klaten Utara : Cv Gema Nusa.
- Ridhuan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*. Jurnal Universitas Sumatra Utara.

STIE Yasa Anggana. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Garut : STIE Yasa Anggana.

Sugiyono, 2014, *Metodelogi Penelitian Adminstrasi, Metode R&D*. Bandung: Albeta

Wawan dan Dewi M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*.
Yogjakarta : Nuha Medika