

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan perlu adanya sebuah kinerja yang baik dan didukung dari berbagai hal-hal yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja dalam perusahaan harus ditingkatkan guna mendukung kemajuan perusahaan maupun organisasi. Kinerja yang baik menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari sebuah hubungan dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan. Peranan sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan di perusahaan. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan perlu adanya sebuah kinerja yang baik dan didukung dalam berbagai hal. Peningkatan yang lebih spesifik pada kinerja sumber daya manusianya diperlukan oleh perusahaan, karena besar kecilnya suatu perusahaan bukan semata hanya ditentukan oleh jumlah sumber daya manusia. Kinerja sumberdaya manusia berperan dalam merencanakan, mengendalikan dan melaksanakan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2009) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai dari seorang pegawai untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam perusahaan, dengan kinerja yang tinggi maka suatu perusahaan akan mudah dalam pencapaian target tujuan yang sudah ditentukan.

Dari beberapa jasa kontruksi paving, batako, uskup, koral di Kec mojowarno ada beberapa jasa kontruksi antara lain adalah seperti yang di tunjukan pada table berikut:

**Tabel 1.1 Jasa Kontruksi di Mojowarno**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Aktif/Tidak
1	PT. Citra Bumi Raya	JL. Raya Gedangan No.9 Gedangan Mojowarno	Aktif
2	CV. Salsabilah	JL. Rejosari kec Mojowarno	Tidak
3	CV. Cupu Artama Jaya	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Tidak
4	UD. Bangun	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Aktif
5	PT. Asri jaya	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Aktif
6	PT. GBS	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Tidak

Dari beberapa jasa kontruksi yang masih aktif di mojowarno peneliti mengambil PT Citra Bumi Raya karena mempunyai produksi yang tinggi selaku organisasi yang baru berdiri pada tahun 08 agustus 2009 di bandingkan perusahaan lain , dari hasil kualitas dan kuantitas sudah sangat terpercaya dan teruji kualitasnya itu terbukti adanya kontrak dengan pemerintah di dalam proyek pembangunan daerah , karena dalam pembuatan paving, uskup, batako PT. Citra Bumi Raya menggunakan bahan yang bagus dan berkualitas tinggi dan sesuai kemauan dari pelanggan di PT. Citra Bumi Raya juga banyak variasi bentuk di bandingkan dengan organisasi lain , cara pembuatannya pun juga sesuai prosedur produksi dan di PT. Citra Bumi Raya mempunyai ciri khas sendiri yaitu

penimbunan hasil produksi minimal lebih dari satu minggu karena sifat batako paving dan uskrub adalah semakin lama semakin kuat dan tidak mudah pecah , jadi produk yang akan keluar adalah produk yang sudah siap di pasarkan sedangkan untuk organisasi lain mayoritas hanya beberapa hari saja sudah di pasarkan.

PT Citra Bumi Raya adalah suatu badan kontraktor pelaksana yang dibentuk untuk menjawab tantangan pembangunan yaitu suatu usaha untuk memberikan jasa pelayanan umum, supplier dan perdagangan berbagai kegiatan mulai saat peninjauan suatu gagasan, studi kelayakan sampai dengan pelaksanaan suatu kegiatan baik menyangkut aspek fisik maupun non fisik,yang memproduksi pementasan Paving, Batako, Koral, Askrup, yang berlokasi JL. Raya Gedangan No.9 Gedangan Mojowarno Jombang dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 52. Berdasarkan survey pada bagian produksi yang menjadi fokus penelitian, terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari hasil produksi yang tidak sesuai target.Berikut data dan realisasi PT Citra Bumi Raya.

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Pencapaian Produksi Bulan Februari - Mei Tahun 2020**  
**PT. Citra Bumi Raya**

<b>Bulan</b>	<b>Produksi Material Bahan</b>	<b>Tahun 2020</b>	
		<b>Total Rencana Produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>
Februari	Paving	25.000 biji	28.200 biji
	Batako	25.000 biji	28.100 biji
	Koral	2.500 kubik	2.800 kubik
	Uskrup	25.000 biji	28.300 biji

Maret	Paving	28.000 biji	25.000 biji
	Batako	28.000 biji	25.000 biji
	Koral	2.800 kubik	1.500 kubik
	Uskrup	28.000 biji	25.000 biji
April	Paving	27.000 biji	20.00 biji
	Batako	27.000 biji	20.000 biji
	Koral	2.700 kubik	1.400 kubik
	Uskrup	27.000 biji	20.00 biji
Mei	Paving	28.000 biji	16.000 biji
	Batako	28.000 biji	16.000 biji
	Koral	2.800 kubik	1.200 kubik
	Uskrup	28.000 biji	16.000 biji

Sumber : PT Citra Bumi Raya 2020

Berdasarkan tabel 1.2 hasil produksi pada PT Citra Bumi Raya dari bulan Februari sampai bulan Mei berfluktuasi. Dimana pada produksi material bahan paving di bulan Februari hasil produksi mencapai 28.200 biji, bulan Maret hasil produksi mencapai 25.000 biji, bulan April hasil produksi mencapai 20.000 biji, bulan Mei hasil produksi mencapai 16.000 biji. Pada produksi material bahan batako di bulan Februari hasil produksi mencapai 28.100 biji, bulan Maret 25.000 biji, bulan April 20.000 biji, bulan Mei 16.000 biji. Pada produksi material bahan koral dibulan Februari hasil produksi mencapai 2.800 kubik, bulan Maret 1.500 kubik, bulan April 1.400 kubik, bulan Mei 1.200 kubik. Pada produksi material bahan uskrup dibulan Februari hasil produksi mencapai 28.300 biji, bulan Maret 25.000 biji, bulan April 20.000 biji, bulan Mei 16.000 biji. Berdasarkan uraian

tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan hasil produksi yang ada di seluruh bagian karyawan produksi paving, batako, koral, uskrup. Pada bulan mei rencana produksi dengan hasil produksi berkurang sangat jauh dikarenakan alat produksi mengalami kerusakan dan juga karyawan diliburkan karena pandemi.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak HRD diperoleh informasi sebagai berikut :

- a. Hasil produksi yang belum memenuhi target.
- b. Banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan.
- c. Banyak karyawan yang setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai, tidak segera menyelesaikan pekerjaan.
- d. Banyak karyawan terlambat pada waktu masuk kerja.

Berdasarkan masalah yang terjadi pada PT Citra Bumi Raya Jombang, kurangnya motivasi terhadap karyawan seperti kurang rasa percaya diri pada karyawan, hubungan antar kerja karyawan bagian produksi. Dan juga tingkat pengawasannya rendah seperti hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak karyawan yang setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai, tidak segera menyelesaikan pekerjaan, Dan banyak karyawan terlambat pada waktu masuk kerja. maka tingkat kinerja mereka akan menurun dan kebiasaan ini tentu saja berakibat buruk dalam bekerja.

. Pengawasan menurut Manulang (2005) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pendapat tentang pengawasan juga disampaikan oleh Handoko (2014) Pengawasan adalah suatu usaha untuk membandingkan kegiatan nyata dengan

standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dipergunakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan bagian produksi bahan material bangunan PT. Citra Bumi Raya Pimpinan jarang memeriksa pekerjaan, jarang mengevaluasi secara langsung atas penyimpangan yang terjadi, tidak memarahi karyawan tapi hanya mengingatkannya, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang sering meninggalkan lapangan dalam tenggang waktu yang lumayan lama tanpa memantau secara langsung pekerjaan karyawan dan terkesan membiarkan karyawannya bekerja sendiri tanpa ada pengawasan. Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pengawasan sebagai sarana "*controlling*" kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal. Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dodi dan Seno (2017) yang melakukan penelitian tentang "pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak" Berdasarkan kesimpulan jika pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Furianti (2017), peneliti melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panin Mas Medan"

berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh positif antara Disiplin dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selain pengawasan kerja adalah Motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan kebutuhan individu. Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2003), Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberikan energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Menurut Siagian (2002), Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa

dengan adanya motivasi akan terjadi kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerjasama maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta insentif yang lebih kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan.

Disamping itu motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Selain itu juga didukung dan dikuatkan oleh penelitian Fitrianto (2020) "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara". Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh penelitian Tanto dan Fransisca (2015) "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar jaya Abadi Bersama". Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan uraian diatas melihat pentingnya pengawasan dan motivasi kerja karyawan dalam menentukan keberhasilan kinerja, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan penelitian adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Citra Bumi Raya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Citra Bumi Raya?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah karyawan PT Citra Bumi Raya pada bagian produksi bahan material bangunan seperti paving, batako, koral, dan uskrup, pengambilan indikator disesuaikan kebutuhan yang ada di lapangan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :
  - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
  - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bersifat Praktis :

Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan dan motivasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.