

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalaninya, sehingga masing masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan. (Udayanto, dkk : 2015).

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting didalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan keseluruhan.

PT. Gemilang Inti Sukses (GIS), beralamat di dusun Rejosari, Desa Gondek, Kecamatan Mojowarno, Kabupaten Jombang – Jawa Timur, berdiri sejak awal tahun 2013. PT. Gemilang Inti Sukses (GIS) adalah Badan Usaha Ekonomi berorientasi Profit yang bergerak disektor agribisnis. Kinerja menjadi hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan aktifitas. Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampui batas waktu yang disediakan tujuannya sesuai dengan moral dan etika di perusahaan.

Sebagai gambaran awal untuk dapat menilai kinerja karyawan bagian kebersihan berdasarkan pengawasan berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat pngawasan kebersihan ayam potong pada PT. Gemilang Inti Sukses (GIS) bulan Desember 2021 – Februari 2022

No	Realisasi			Keterangan
	Desember	Januari	Februari	
1	√		√	Tidak terpenuhi
2	√		√	Tidak terpenuhi
3		√	√	Tidak terpenuhi
4	√	√	√	Terpenuhi
5	√	√		Tidak terpenuhi
6	√		√	Tidak terpenuhi
7	√	√	√	Terpenuhi
8	√		√	Tidak terpenuhi
9	√	√		Tidak terpenuhi
10	√		√	Tidak terpenuhi
11	√		√	Tidak terpenuhi
12	√	√	√	Terpenuhi
13	√		√	Tidak terpenuhi
14	√		√	Tidak terpenuhi
15	√	√	√	Terpenuhi
16	√	√	√	Tidak terpenuhi

Lanjutan Tabel 1.1.....

17	√	√		Tidak terpenuhi
18		√	√	Tidak terpenuhi
19	√		√	Tidak terpenuhi
20	√	√		Tidak terpenuhi
21	√	√	√	Terpenuhi
22	√		√	Tidak terpenuhi
23	√		√	Tidak terpenuhi
24	√	√		Tidak terpenuhi
25	√	√	√	Terpenuhi
26	√		√	Tidak terpenuhi
27	√		√	Tidak terpenuhi
28	√	√		Tidak terpenuhi
29	√	√		Tidak terpenuhi
30	√	√	√	Terpenuhi
31	√	√		Tidak terpenuhi
32	√		√	Tidak terpenuhi
33	√		√	Tidak terpenuhi
34	√		√	Tidak terpenuhi
35		√	√	Tidak terpenuhi
36		√	√	Tidak terpenuhi
37	√	√	√	Terpenuhi
38	√		√	Tidak terpenuhi
39	√	√		Tidak terpenuhi
40	√	√	√	Terpenuhi
41	√	√		Tidak terpenuhi
42	√	√		Tidak terpenuhi
43	√		√	Tidak terpenuhi
44		√	√	Tidak terpenuhi
45	√		√	Tidak terpenuhi
46	√	√	√	Tidak terpenuhi
47	√	√		Tidak terpenuhi
48	√	√	√	Terpenuhi
49	√	√		Tidak terpenuhi
50	√	√	√	Tidak terpenuhi
51	√	√	√	Terpenuhi
52	√		√	Tidak terpenuhi
53	√	√	√	Tidak terpenuhi
54		√	√	Tidak terpenuhi
55	√	√	√	Terpenuhi
56	√	√		Tidak terpenuhi
57	√	√		Tidak terpenuhi

Lanjutan Tabel 1.1.....

58		√	√	Tidak terpenuhi
59	√	√		Tidak terpenuhi
60	√	√	√	Terpenuhi

Sumber : Data realisasi produksi PT. Gemilang Inti Sukses (GIS), 2022

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh berdasarkan pengawasan tingkat kebersihan ayam potong PT. Gemilang Inti Sukses (GIS) bulan Desember 2021 – Februari 2022 dari 60 karyawan hanya 13 karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Fenomena lain yang terjadi pada PT. Gemilang Inti Sukses (GIS) adalah kesalahan-kesalahan dalam produksi sehingga menyebabkan adanya retur produk setiap bulan dari beberapa pelanggan misalnya produk tidak sesuai pesanan..

Berdasarkan hasil pengamatan QC (*quality control*) kinerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi yaitu mengenai penurunan pengawasan antara lain karyawan dapat tidak terkoordinasi dalam melakukan tugas pekerjaannya. Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya pengawasan yang dilakukan kepala bagian produksi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu karena tidak teraturnya jadwal pengecekan dan pengawasan yang dilakukan kepala bagian produksi sehingga karyawan merasa bekerja sesuka hati mereka tanpa memperhatikan aturan-aturan visi dan misi serta target yang telah direncanakan perusahaan. Di sisi antara lain, masih ada karyawan yang bekerja statis tidak ada usaha untuk melakukan inovasi atau kreativitas kerja hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut Rivai dkk (2015) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, komunikasi, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja dan motivasi kerja. Pengawasan kerja dilakukan untuk mengukur aktifitas dan mengambil tindakan guna dapat pencapaian pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Effendi (2014) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai, motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atas ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2016) pendapat tentang pengawasan juga disampaikan oleh Handoko (2014) pengawasan adalah suatu membandingkan usaha untuk membandingkan dengan setandar ditetapkan yang telah, menentukan dan penyimpana – penyimpanan mengukur, yang tindakan koreksi diperlukan untuk bahwa manajemen semua sumber daya dipergunakan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak QC (*quality control*) yang telah dilakukan peneliti diperoleh informasi dari bagian karyawan bagian produksi bersih pada PT. Gemilang Inti Sukses (GIS) bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah pengawasan kerja dan motivasi kerja. Dalam hal ini atasan PT. Gemilang Inti Sukses (GIS), melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi,

guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan PT. Gemilang Inti Sukses (GIS), adalah memperhatikan kompensasi atau gaji bagi karyawan, dimana untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan memerlukan gaji yang layak, sehingga semakin perusahaan berusaha meningkatkan pencapaian operasionalnya maka perusahaan akan semakin baik dalam memenuhi semua unsur kebutuhan karyawannya seperti gaji.

Penelitian yang dilakukan oleh Herdiono (2017) 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 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 terhadap pengaruh positif antara disiplin dan pengawasan kinerja karyawan.

Pengertian motivasi kerja menurut Sedarmayati (2003), motivasi merupakan kondisi mental aktivitas yang mendorong dan memberikan energi yang megarah kepada kebutuhan pencapaian. Menurut Siagian (2002),

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang memberikan untuk demi kontribusi yang sebesar mungkin organisasi keberhasilan mencapai tujuannya. dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan para anggota pribadi organisasi yang bersangkutan. berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadi kemauan kerja dan dengan adanya kemauan maka untuk bekerjasama kinerja karyawan akan meningkat. motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan. terdapat beberapa hasil 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 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan juga didukung oleh penelitian Wijaya (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.

Penelitian Widiastuti (2020) menyatakan bahwa pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sakapatat Masamar Sosial. Penelitian Sugiarto (2020)

membuktikan bahwa Pengawasan dan motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gemilang Inti Sukses pada bagian produksi bersih.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang bidang pemasaran terutama tentang pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk melakukan penelitian pada kajian yang sama.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada yang bermanfaat mengenai pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan PT. Gemilang Inti Sukses (GIS). sebagai perusahaan produksi ayam potong yang terbaik di Jombang.