

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan supervisinya.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja

yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Putra, 2012).

Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Waktu kerja dilihat dari kesesuaian dengan standar waktu kerja yang dikeluarkan Departemen Kesehatan (Depkes) RI, yaitu waktu normal per hari adalah 8 jam (5 hari kerja). Menurut Putra (2012), bila seorang staf bekerja diatas 80% dari waktu produktifnya, maka dikatakan beban kerjanya tinggi.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Kinerja itu berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil dari pekerjaan. Berbicara mengenai kinerja erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam kerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai individu persatuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2009:67).

PT Murni Rahayu Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang *general contractor: suppliers* barang, jasa dan transportasi. Persaingan

kontraktor yang semakin ketat pada bisnis kontruksi di kota ini, menyebabkan perlunya kinerja yang baik dari karyawan. Karyawan dituntut untuk mengerjakan suatu proyek dengan kualitas yang baik, harga yang sesuai dengan waktu yang tepat. Proyek dapat berjalan lancar dan mencapai target yang telah ditetapkan dengan adanya supervisi yang baik dalam organisasi. Supervisi dari organisasi membutuhkan kepercayaan agar masing-masing individu, tim, ataupun kelompok dapat mencapai tujuan yang diinginkan pada akhirnya mencapai kesuksesan organisasi dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Daftar karyawan berdasarkan jabatan PT. Murni Rahayu Abadi Gresik

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Wakil Direktur	1
3	Supervisor Marketing	1
4	Ass. Marketing	1
5	Staff Marketing	2
6	Supervisor Hse	2
7	Ass. Hse	2
8	Supervisor Finace	2
9	Ass. Finace	2
10	Supervisor Ops	2
11	Ass. Ops	2
12	Kordinator Lapangan	6
13	Ass. Kordinator lapangan	6
14	Operator Lapangan I dan II	12
15	Tenaga Kerja Kasar (Lapangan)	49
Jumlah		91

Sumber: Data karyawan PT Murni Rahayu Abadi

Pada Tabel 1.1 Banyaknya karyawan di PT Murni Rahayu Abadi di Gresik maka kinerja karyawan yang harus diperhatikan karena karyawan

sebagai tenaga-tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa mesin canggih, perusahaan perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Hal tersebut dapat dilihat pada setiap kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap perusahaan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan. Waktu adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang disebabkan oleh suatu perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karyawan juga membutuhkan waktu yang lebih dari pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Target Produksi Perusahaan Per Proyek (2 bulan) 2016

Perminggu	Target Produksi	Produksi yang dihasilkan
Minggu 1	36.000 pcs Tabung (Afkir)	33.768 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 2	36.000 pcs Tabung (Afkir)	35.832 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 3	36.000 pcs Tabung (Afkir)	34.898 Pcs Tabung (Afkir)
Minggu 4	36.000 pcs Tabung (Afkir)	35.223 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 5	36.000 pcs Tabung (Afkir)	34.479 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 6	36.000 pcs Tabung (Afkir)	35.972 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 7	36.000 pcs Tabung (Afkir)	35.789 pcs Tabung (Afkir)
Minggu 8	36.000 pcs Tabung (Afkir)	35.598 pcs Tabung (Afkir)

Sumber : PT. Murni Rahayu Abadi Gresik

Tabel 1.2 Dapat di simpulkan bahwa sering tidak tercapainya target produksi mengakibatkan sering menambah masa kerja (kontrak) sebabkan dari supervisor yang kurang memberi motivasi dan arahan kepada karyawan. Akibatnya produksi berkurang yang menjadikan tidak dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan.

Untuk menilai kinerja karyawan di butuhkan peran supervisi yang dilakukan oleh supervisor. Supervisi sangat berperan penting dalam mengawasi, memberi nasehat dan menilai semua kinerja karyawan sehingga supervisi mempunyai andil yang sangat berpengaruh dalam ketercapaiannya suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkannya supervisor yang handal, bisa mengatasi masalah dan juga mampu menghendel semua tugas yag seharusnya dilakukannya dan juga bertanggung jawab dalam tugas yang dilakukannya. Purwanto (2002: 76) mengatakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi adalah praktik pembinaan, pengarahan, pedampingan, pelatihan dan penilaian/pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dari seseorang/kelompok orang melalui proses pencapaian target pribadi/kelompok.

Pengendalian aktivitas oleh atasan melalui melalui supervisi. Supervisi merupakan tingkatan pertama dalam manajemen suatu organisasi terutama dalam memberi dorongan kepada anggota klompok kerja untuk menyumbang sesuatu yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun apabila supervisi yang menyimpang dari ketentuan organisasi dapat mengakibatkan dampak psikologis yang dinilai oleh anggota organisasi yang

bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Seseorang sepatutnya berkeinginan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan perusahaan. Keinginan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penilaian kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kerja akan diketahui seberapa baik seseorang karyawan yang telah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dan dicapai oleh perusahaan. Selain itu penilaian kerja akan memberikan keinginan karyawan untuk bekerja semakin giat, untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dimasa akan datang.

Berdasarkan observasi peneliti permasalahan yang ada di PT. Murni Rahayu Abadi Gresik adalah sering tidak tercapainya target kerja akibat beban kerja kurang. Adanya beban kerja karyawan yang beban kerjanya berkurang hal ini menyebabkan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi menurun karena banyak waktu efektif kerja yang hilang disaat orang lain sibuk bekerja. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Akibat dari beban kerja yang tidak sesuai tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan karena sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pekerjaan yang pada akhirnya untuk mengejar target pekerjaan. Supervisinya yang kurang optimal. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh supervisor tidak lepas

dari bantuan para karyawan atau bawahan. Kerja sama yang baik antara supervisor dan bawahan serta pihak-pihak lainnya akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Perlunya tindakan supervisi yang dilakukan manajemen untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam pekerjaan proyek ada hal yang perlu diperhatikan seorang supervisor dalam tindakan supervisi yakni melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan di lapangan, menanggapi segala masalah pekerjaan apabila ada pertanyaan atas proses pekerjaan, mempertimbangkan hasil pekerjaan atau mengecek pekerjaan pada badan tertentu, mengetahui tujuan segala pekerjaan di lapangan. Pada pekerjaan konstruksi seorang supervisor juga harus bisa memahami gambar pelaksanaan pekerjaan, memberikan pemecahan masalah atas kesulitan-kesulitan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan, membuat suatu laporan harian serta bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang terjadi di lapangan. Dengan tindakan supervisi akan dapat diketahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan para karyawan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan apabila ternyata ada penyimpangan dari rencana, dapat segera diketahui dan selanjutnya tindakan-tindakan perbaikan dan penyesuaian agar hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Maka peneliti terdorong untuk meneliti dan mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.2.2 Apakah supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.2.3 Apakah beban kerja dan supervisi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.2.4 Diantara beban kerja dan supervisi manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi

1.1 Tujuan Penelitian

- 1.1.1 Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.1.2 Untuk mengetahui apakah supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.1.3 Untuk mengetahui apakah beban kerja dan supervisi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi
- 1.1.4 Untuk mengetahui diantara beban kerja dan supervisi yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Murni Rahayu Abadi

1.2 Manfaat Penelitian

- 1.2.1 Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan
- 1.2.2 Bagi masyarakat umum, merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dapat menambah wawasan dan mengetahui bagi masyarakat yang membaca

- 1.2.3 Bagi penulis untuk menambah wawasan dalam masalah sumber daya manusia pada perusahaan, terutama mengenai masalah beban kerja dan supervisi serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- 1.2.4 Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendarahaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.