

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya, setiap perusahaan atau organisasi yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Keberlangsungan hidup perusahaan berarti perusahaan mampu bersaing serta tetap eksis dengan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mengambil peranan penting dalam mendukung kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia sebagai potensi atau aset yang besar dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam perusahaan. Perusahaan haruslah mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan memuaskan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah prakteknya karyawan dan perusahaan adalah suatu hal yang saling membutuhkan satu sama lain. Perusahaan akan berjalan dengan adanya karyawan serta karyawan mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja. Hubungan antara karyawan dan perusahaan haruslah saling menguntungkan tanpa ada yang dirugikan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan haruslah mengerti apa yang diinginkan karyawan, agar karyawan puas dan senang dalam bekerja. Perusahaan juga harus bisa menunjang dan memahami setiap kebutuhan karyawan untuk dapat memberikan semangat kerja serta gairah pada diri karyawan. Adanya semangat kerja pada diri karyawan akan menimbulkan kinerja yang baik serta meningkatkan eksistensi perusahaan.

Semakin berkembangnya peradaban, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan bertahan serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkontribusi kinerja baik dan maksimal bagi perusahaan. Namun dari berbagai permasalahan tenaga kerja, kinerja adalah masalah yang kompleks dan sering dijumpai di setiap perusahaan, seperti kinerja yang menurun atau kinerja yang kurang maksimal. Sangat penting arti kinerja bagi perusahaan, karena hal tersebut berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

PT. Trijaya Abadi Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi sandal sepatu. Berangkat dari Usaha Kecil Menengah (UKM) saat ini sudah berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT). Permasalahan yang sama mengenai kinerja juga terjadi disini. Diungkap dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak *Human Resources Development (HRD)* bahwa “beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut berakibat pada hasil produksi yang menurun. Target realitas produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan data capaian target produksi pada tahun 2014 – 2016, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Capaian Target Produksi Tahun 2014 – 2016

Tahun	Presentase Target Produksi	Presentase Realisasi Produksi
2014	100 %	90 %
2015	100 %	80 %
2016	100 %	70 %

Sumber : HRD PT. Trijaya Abadi Perkasa Tahun 2016

Tabel 1.1 Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kenyataan hasil kerja karyawan yang belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan penurunan hasil produksi di tahun 2014 – 2016. Penurunan terjadi 10% tiap tahunnya. Dari tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 90%, 2015 mengalami penurunan 80% dan di tahun 2016 menjadi 70%. Ini diakibatkan karena karyawan yang tidak berinisiatif menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu. Hal ini diakibatkan dari kurang optimalnya pengawasan dari PT. Trijaya Abadi Perkasa menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Dalam sebuah usaha peningkatan kinerja karyawan perusahaan, dapat dilakukan dengan pengawasan yang ketat dan juga dibalik pengawasan dapat diberikannya motivasi dari pemimpin itu. Begitu juga dengan halnya pengawasan. Titik utama pengawasan sebenarnya terdapat dalam MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) karena sumber daya manusia / karyawan tersebut yang melakukan kegiatan-kegiatan yang bersangkutan. Menurut M. Manullang (2002: 177) "Pengawasan dibidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan suatu sistem pengawasan baru

PT. Trijaya Abadi Perkasa sudah memiliki sistem pengawasan namun dirasa kurang maksimal. Pengawasan yang kurang maksimal nantinya akan berdampak terhadap kinerja yang mengakibatkan turunnya nilai produksi pada perusahaan. Berdasarkan observasi lapangan secara garis besar karyawan diawasi oleh mandor untuk mengawasi jalannya produksi. Mandor – mandor ini langsung berhadapan dengan karyawan pelaksana yang ada di lapangan, Mandor bertugas mengawasi semua karyawan produksi yang sedang melaksanakan tugas di lapangan. Kenyataan yang didapat dari hasil observasi atau pengamatan di lapangan masih banyak karyawan saat bekerja mengobrol sendiri, terdapat karyawan bagian operator mesin hanya duduk-duduk serta adanya karyawan yang memperpanjang jam istirahat sehingga masuk tidak sesuai jam yang sudah ditentukan. Perusahaan sudah membuat peraturan dengan diberlakukannya sistem denda Rp.12.500/jam bagi karyawan yang terlambat. Namun tetap saja terdapat karyawan mangkir atau datang terlambat. Kurang jelasnya sistem *punishment* atau hukuman yang digunakan seperti teguran langsung pada karyawan sampai pemotongan gaji membuat karyawan tidak jera atau membuat karyawan mengulangi kesalahannya lagi. Kinerja karyawan dapat diketahui dari jumlah hasil yang diproduksi (*Output*). Secara umum kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mampu mencapai standart pekerjaan / target yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi agar tidak terjadi penyimpangan atau hal yang tidak diinginkan perusahaan.

Semakin melemahnya pengawasan disini didukung dari hasil wawancara dengan karyawan di PT. Trijaya Abadi Perkasa menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya

pengawasan yang dilakukan oleh supervisor. Karyawan menjadi tidak terkoordinasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh supervisor ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu karena tidak teraturnya jadwal pengawasan yang dilakukan supervisor sehingga karyawan bekerja sesuka mereka tanpa memperhatikan aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Pengawasan di dalam suatu perusahaan haruslah mampu membantu agar tercapainya segala tujuan perusahaan serta membantu karyawan agar tidak melakukan kesalahan atau meminimalkan kesalahan karyawan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Fayol dalam Siagian (2005: 125) bahwa “sasaran pengawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan – kelemahan dan kesalahan – kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali”. Karena tujuan dari pengawasan kerja adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi terus-menerus.

Selain dari sisi pengawasan motivasi karyawan sangat menentukan kinerjanya. Motivasi yang sejati berasal dari dalam diri (Motivasi Intrinsik). Motivasi dari dalam dirinya untuk memiliki keinginan bekerja dengan baik dan memberikan tenaganya untuk kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan (Mangkunegara, 2007: 68) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi artinya karyawan akan bekerja bila memiliki motivasi yang tinggi.

Diketahui bahwa motivasi menjadi salah satu permasalahan di PT. Trijaya Abadi Perkasa. Motivasi intrinsik yang dimiliki karyawannya dikategorikan masih rendah. Pihak HRD memandang hal tersebut dari Karyawan yang kurang memiliki gairah dalam bekerja. Para karyawan kurang memiliki antusias dalam menunjukkan prestasi kerjanya atau kinerja tertingginya, mereka hanya sekedar bekerja . Karyawan berfikir meski sekedar bekerja ataupun dengan menunjukkan prestasi tidak ada penghargaan yang didapat. Berdasarkan kondisi di lapangan karyawan juga memiliki motivasi diri yang rendah tentang pekerjaannya. Yakni karyawan sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan juga sering datang terlambat. Karyawan belum mau memberikan kontribusi kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Karyawan tidak termotivasi karena pada PT. Trijaya Abadi Perkasa ini karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan sebagaimana mestinya dan kesempatan untuk promosi pun tidak jelas kriterianya kemudian karyawan tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk bisa mengembangkan diri pada perusahaan ini sehingga karyawan tidak dapat mencapai peningkatan karir yang lebih baik, diungkap dari hasil wawancara dengan karyawan.

Ditakutkan dengan kondisi seperti ini terus menerus akan membuat kerugian di perusahaan. Indikasi penurunan kinerja yang berasal dari dalam diri karyawan dapat digambarkan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan PT Trijaya Abadi Perkasa

No.	Indikator	Presentase	
		2015	2016
1	Kualitas kerja karyawan	25%	20%
2	Kesesuaian hasil kerja karyawan	25%	20%
3	Tanggung jawab karyawan	15%	10%
4	Kerjasama antar karyawan	15%	10%
5	Inisiatif karyawan	10%	10%
Total		90%	70%

Sumber: HRD PT. Trijaya Abadi Perkasa Tahun 2016

Tabel 1.2 Dari tabel diatas menunjukkan nilai total kinerja PT Trijaya Abadi Perkasa selama tahun 2015 – 2016 mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai total yang kurang dari 100%. Dapat disimpulkan hasil kinerja karyawan masih belum optimal sehingga diperlukan peningkatan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan paling dipengaruhi oleh tanggung jawab karyawan. Dari tahun 2015 – 2016 mengalami penurunan dari 15% ke 10%, hal ini dikarenakan karyawan yang belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Hal ini terlihat dilapangan saat jam kerja karyawan kurang tanggap serta selalu terlambat masuk setelah jam istirahat.

Selain itu kerjasama berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu perusahaan terlihat pada karyawan PT. Trijaya Abadi Perkasa saat bekerja karyawan cenderung bekerja masing – masing,

Dari sisi inisiatif dari tahun 2015 - 2016 tidak mengalami perubahan yakni sama 10%. Hal ini tampak saat karyawan bekerja mereka harus diingatkan

dahulu oleh pemimpin dan mereka akan berlomba-lomba menyelesaikan laporan pekerjaan setelah pimpinan meminta laporan.

Dari penjabaran tabel diatas faktor- faktor tersebut merupakan hal yang ada di dalam diri masing – masing karyawan. Bukan tentang perusahaan lagi. Karyawan haruslah mampu memotivasi dirinya sendiri untuk lebih bertanggung jawab serta memiliki kesadaran untuk bekerja dengan senang hati juga dengan semangat kerja yang tinggi. Karena dengan motivasi dari dalam diri yang tinggi akan memberikan keharmonisan dalam bekerja. Karena faktor motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai kinerja maksimal. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan (Mangkunegara,2007: 67) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi artinya karyawan akan bekerja bila memiliki motivasi diri yang tinggi.

Dengan adanya beberapa permasalahan seperti digambarkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo?

2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo?
3. Apakah Pengawasan dan Motivasi Intrinsik secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo?
4. Manakah dari Pengawasan dan Motivasi Intrinsik yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah Pengawasan dan Motivasi Intrinsik secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui manakah dari Pengawasan dan Motivasi Intrinsik yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak – pihak yang terkait, yakni :

1. Bagi Penyusun

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Motivasi Intrinsik

terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa - Sidoarjo.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan tentang pengaruh Pengawasan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja PT. Trijaya Abadi Perkasa – Sidoarjo.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang sama dibidang sumber daya manusia.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.