

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan berharga dari sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan diantara sumber daya yang tersedia di dalam organisasi. Dewi (2012) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum yaitu manajemen Sumber Daya Manusia yang lain dengan demikian Sumber Daya Manusia sangat utama dibanding dengan yang lainnya. Bahkan sumber daya alam yang merupakan asset non manusia diakui juga mempunyai peran yang penting tetapi jika tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan unsur penentu untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan atau organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. S.P.Hasibuan (2002:10) mengatakan bahwa, karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan bereperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan

harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain. Wibowo (2008:85) berpendapat kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, motivasi kerja dan lain-lain menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan terus meningkat maka semakin mudah pula langkah dalam menuju suatu tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen karyawan, dimana dalam proses tersebut diterapkan kriteria-kriteria yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Biasanya kriteria perekrutan karyawan di antaranya : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lain-lain. Rekrutmen adalah menerima pelamar atau Sumberdaya Manusia sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualitas kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Rivai, 2009:150).

Untuk menilai kinerja para karyawan di butuhkan peran supervisi yang dilakukan oleh supervisor. Para supervisi sangat berperan penting dalam mengawasi, memberi nasehat dan menilai semua kinerja karyawan sehingga supervisi mempunyai andil yang sangat berpengaruh dalam ketercapainya suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkannya

supervisi yang handal, bisa mengatasi masalah dan juga mampu menghendel semua tugas yang seharusnya dilakukannya dan juga bertanggung jawab dalam tugas yang dilakukannya. Supervisi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Moh Rifai (1982:125) mengatakan bahwa supervisi adalah pengawasan terhadap manusianya yang kemudian dipakai sebagai dasar peningkatan kemampuan mereka agar mereka dapat meningkatkan usaha dan hasil kerjanya.

Supervisi yang dimaksudkan adalah seorang supervisor yang memberikan praktek pembinaan, pengarahan, pendampingan, pelatihan dan penilaian atau pengawasan yang ditujukan untuk seseorang atau kelompok melalui proses pencapaian target pribadi/ kelompok. Atau bisa diartikan juga sebagai tindakan untuk mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Memberikan motivasi atau arahan oleh atasan kepada karyawannya menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan Mulianto, Ruddy Cahyadi dan Widjajakusuma (2006:3).

Kurangnya motivasi atau pengawasan oleh atasan dengan latar belakang kurang profesional dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja dalam bidang-bidang tertentu, memerlukan hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian yaitu memberi arahan kepada orang yang tepat dan pada tempat yang tepat pula. Mengarahkan seseorang bertujuan untuk memberi arahan kepada bawahan yang lebih baik lagi untuk kinerjanya. Arahan yang dimaksud yaitu seperti motivasi atau training (pelatihan). Kesemuanya ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi dan sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara

keseluruhan. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja dapat dilihat dari kemauan kerja, motivasi kerja, hasil kerja, efektifitas dan efisien (Agus Darma, 2001:4).

Agar individu dapat diperdayakan secara optimal, maka sebaiknya atasan dapat memberi motivasi, pengarahan serta pengawasan yang maksimal. Ada hubungan yang kuat dan positif antara supervisi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan adanya penurunan insentif yang diperoleh karyawan dikarenakan kurang termotivasi atau kurang adanya pengawasan dilapangan, maka kinerja karyawan pada PT.Ladang Hijau Tikung Lamongan mengalami penurunan kinerja. Sehingga dapat di jelaskan bahwa pola hubungan positif menunjukkan semakin maksimal pemberian motivasi, pengarahan serta pengawasan maka produktivitas kerja akan semakin baik pula. Kesalahan dalam memberikan arahan beerakibat timbulnya penurunan motivasi dan bahkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan turunya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan di temukan berbagai permasalahan tentang supervisi pada PT. Ladang Hijau Tikung Lamongan. Bahwa kurangnya supervisor atau pengawas memberi dorongan atau motivasi terhadap karyawan atau bawahannya. Kurang adanya pelatihan atau training untuk setiap kinerja karyawan supaya karyawan lebih professional dalam bekerja dan juga karyawan mempunyai semangat tinggi dalam bekerja. Kurang teliti dalam mengawasi karyawan sehingga tidak terfokus pada pekerjaannya. Kemudian lebih sering memperhatikan urusan sendiri dari pada mengurus bawahan. Dan Tidak dapat berpikir secara konseptual untuk kemajuan perusahaan. Serta jarang turun ke lapangan dan tidak mengetahui persoalan bawahan di lapangan.

Dari situ bisa dibuktikan dengan adanya tabel yang mungkin bisa menjadi tolak ukur supervisor dalam melakukan kinerjanya.

Tabel 1.1 Presensi Karyawan (januari-agustus) 2015

Bulan	Karyawan	kehadiran	Ketidak hadiran			
			Absen	Cuti	Sakit	Izin
Januari	53	51	1	-	1	-
Pebruari	53	50	1	-	1	1
Maret	53	48	1	1	2	1
April	53	46	1	2	2	2
Mei	53	45	3	1	2	2
Juni	53	43	5	2	1	2
Juli	53	43	6	1	1	2
Agustus	53	42	5	2	1	3

Sumber : PT.Ladang Hijau Tikung Lamongan

Dari tabel absensi diatas dapat disimpulkan bahwa selama 8 bulan terakhir pada tahun 2015 terjadi penurunan pada tingkat kehadiran karyawan. Dapat dilihat mulai dari bulan januari terdapat 2 karyawan yang tidak masuk dikarenakan absen dan izin dibulan pebruari terjadi penurunan juga yang bertambah menjadi 3 karyawan, dibulan maret juga mengalami penurunan kehadiran karyawan sebanyak 5 karyawan. Di bulan april sampai agustus juga mengalami penurunan kehadiran karyawan yang semakin lama semakin menurun. Penurunan ini bisa mengakibatkan berkurangnya target penjualan yang harus di penuhi oleh pihak perusahaan. Yang bisa di lihat dari tabel tingkat produksi berikut ini:

Tabel 1.2 Target Produksi (januari-agustus) 2015

Bulan	Target Produksi	Produksi yang dihasilkan
Januari	1300 karung	1300 karung
Pebruari	1300 karung	1295 karung
Maret	1300 karung	1293 karung
April	1300 karung	1288 karung
Mei	1300 karung	1286 karung
Juni	1300 karung	1284 karung
Juli	1300 karung	1284 karung
Agustus	1300 karung	1282 karung

Sumber : PT.Ladang Hijau Tikung Lamongan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan target produksi pada bulan Januari sampai dengan Agustus pada tahun 2015. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa mulai bulan Pebruari produksi berkurang 5 karung. Kemudian di bulan Maret berkurang lagi 3 karung dan terus menerus turun sampai bulan Agustus.

Dari data di atas dalam 8 bulan terjadi penurunan kehadiran karyawan dan penurunan pada target produksi. Yang disebabkan dari supervisor yang kurang memberi motivasi dan arahan kepada karyawan sehingga karyawan sering membolos. Akibat tidak hadirnya karyawan maka produksi akan berkurang yang menjadikan tidak dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan.

Supervisi merupakan tugas dari seorang supervisor yang membawahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Seorang supervisi harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial yang memberikan feedback, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya. (Agus Dharma, 2001:4)

Untuk memacu kinerja para karyawan juga membutuhkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah di berikan oleh perusahaan. insentif merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian insentif yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Mondy (2008: 256) bahwa hal yang perlu dipertimbangkan berkenaan dengan upaya untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang didefinisikan dengan jelas dan definisi yang spesifik dari berbagai level kinerja.

Insentif juga harus memperhatikan kondisi individu, sebab adanya peningkatan pemberian insentif akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kinerja karyawan akan meningkat pula. insentif juga merupakan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja yang mereka lakukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Swasto (2011:83) mengemukakan “insentif adalah suatu tambahan pembayaran disamping upah/gaji yang diterima karyawan karena prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan”. Sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. “Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material” (Manullang, 2000:161-163). Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Seperti insentif yang di berikan kepada karyawan. Insentif adalah balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang di sumbangkan kepada perusahaan. Apabila insentif yang di berikan cukup banyak maka kinerja yang dihasilkanpun lebih bagus pula. Insentif ini sendiri menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik secara kualitas maupun kuantitas. “Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam di mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi” (Sarwoto, 1997:143).

Ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah sebagai berikut. Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan (Suwatno, 2011:236). Dari permasalahan yang didapat pada PT. Ladang Hijau Lamongan tentang insentif bahwa insentif atau bonus yang diberikan pada pihak atasan atau perusahaan kurang. Insentif yang ada sebagian besar tidak memenuhi kriteria yang ada yang seharusnya diperoleh setiap karyawan dari apa yang telah dilakukan atau yang telah diberikan pada perusahaannya. Sehingga para karyawan banyak yang mengeluh tentang insentif yang di terima dan itu semua mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Karyawan merasa kinerja mereka kurang dihargai karena insentif yang kurang wajar dan tidak sebanding dengan apa yang dilakukannya dalam bekerja mengabdikan didalam perusahaan. Semuanya bisa dilihat dari tabel data insentif berikut:

Tabel 1.3 Penurunan Insentif Karyawan (Januari-Agustus) 2015

No	DIVISI	POPULASI	JUMLAH INSENTIF	JUMLAH INSENTIF BULAN JANUARI- AGUSTUS
1.	Bidang Pembutiran	15 Orang	Rp 500.000/orang	Rp 350.000/orang
2.	Bidang Pewarnaan	10 Orang	Rp 500.000/orang	Rp 350.000/orang
3.	Bidang Penjemuran	10 Orang	Rp 500.000/orang	Rp 350.000/orang
4.	Bidang Pengemasan	10 Orang	Rp 500.000/orang	Rp 350.000/orang
5.	Bidang Transportasi	3 Orang	Rp 600.000/orang	Rp 400.000/orang
6.	Pemasaran	2 Orang	Rp 700.000/orang	Rp 500.000/orang
7.	Kepala Gudang	1 Orang	Rp 700.000/orang	Rp 500.000/orang
8.	Security	2 Orang	Rp 500.000/orang	Rp 350.000/orang
	Jumlah	53 Orang	Rp 4.500.000	Rp 3.150.000

Sumber : PT.Ladang Hijau Tikung Lamongan

Dari tabel di atas merupakan data insentif setiap karyawan di PT. Ladang Hijau untuk setiap bulan pada tiap karyawannya. Insentif yang diberikan pada perusahaan ini menurut tingkat jabatan yang di pegang setiap karyawannya. Sehingga jabatan menentukan besar kecilnya insentif yang diterima. Kemudian data berikutnya menunjukkan penurunan insentif yang diterima karyawan menurut jabatannya bahwa dalam 8 bulan di mulai dari bulan Januari sampai Agustus mengalami penurunan dikarenakan target produksi pada tabel sebelumnya mengalami penurunan. Oleh karena itu insentif yang diterima tergantung dari target produksi. Sehingga kinerja karyawan sangatlah berpengaruh .

Kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai yang di nilai baik adalah salah satu dari faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Sehingga insentif merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Insentif ini sendiri menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik secara kualitas maupun kuantitas. “Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam di mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi” (Sarwoto, 1997:143). Dengan memberikan insentif kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, apabila kinerja karyawan meningkat maka perusahaan pun mampu menghasilkan produk yang kompetitif.

Dari perusahaan penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul PENGARUH SUPERVISI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LADANG HIJAU TIKUNG LAMONGAN .

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat di tarik rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Apakah Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ladang Hijau?

1.2.2 Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ladang Hijau ?

1.2.3 Apakah supervisi dan insentif berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.2.4 Manakah diantara supervisi dan insentif yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini:

1.3.1 Untuk mengetahui supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ladang Hijau.

1.3.2 Untuk mengetahui insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ladang Hijau.

1.3.3 Untuk mengetahui apakah supervisi dan insentif berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.3.4 Untuk mengetahui manakah diantara supervisi dan insentif yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Bagi peneliti

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh supervisi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ladang Hijau

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan supervisi dan insentif terhadap kinerja.

1.4.3 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.

1.4.4 Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendarahaan keputakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penilitian.