

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam setiap kegiatan usaha. Bagaimanapun majunya peralatan pabrik dan besarnya modal yang dipakai kalau tidak dikelola oleh ahlinya, maka sumber daya tersebut akan tidak dikelola secara baik dan benar. Akibatnya perusahaan akan merugi. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau sekarang ini faktor produktivitas SDM merupakan faktor yang diutamakan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu masalah motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu seorang pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan, harus bisa memperkirakan bentuk kompensasi yang tepat bagi karyawannya dan harus mampu mengetahui serta memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pimpinan dapat memberikan

menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap perusahaan memerlukan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

PT. Sawit Asahan Indah merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Sawit Asahan Indah terletak di Desa Surau Gading Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, Propinsi Riau, dengan jumlah karyawan bagian Produksi sebanyak 42 orang.

Selanjutnya untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT Sawit Asahan Indah dapat dilihat dari hasil produksi selama lima tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Produksi, Jumlah Karyawan Bagian Produksi, Jam Kerja serta Produktivitas Tenaga Kerja Per Bulan Pada PT Sawit Asahan Indah Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Produksi (Kg)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jam Kerja (Jam)	Peningkatan/ (Penurunan) (%)
2012	150.994.660	32	8	-
2013	128.337.740	36	8	(15,05)
2014	135 239.420	40	8	5,38
2015	128.370.580	42	8	(5,08)
2016	116.605.940	42	8	(9,16)

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah, 2017

Dari tabel 1.1 terlihat pada tahun 2012 produksi sebesar 150.994.660 kg sedangkan jumlah karyawan 32 orang, pada tahun 2013 produksi sebesar 128.337.740 kg sedangkan jumlah karyawan 36 dan terjadi penurunan produksi sebesar 15,05%, pada tahun 2014 produksi sebesar 135.239.420 kg sedangkan

jumlah karyawan 40 orang terjadi peningkatan produksi sebesar 5,38%, tahun 2015 produksi sebesar 128.370.580 kg sedangkan jumlah karyawan 42 orang dan terjadi penurunan produksi sebesar 5,08% kemudian untuk tahun 2016 produksi sebesar 116.605.940 kg dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang dan terjadi penurunan produksi sebesar 9,16%. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan setiap tahun.

Hal ini berarti kondisi motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan, kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti seperti faktor pengawasan internal yang kurang efektif dan fasilitas kerja bagi karyawan yang kurang memadai sehingga karyawan bekerja tidak sebagaimana mestinya dan belum efektif.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dibutuhkan pengawasan dan fasilitas kerja yang memadai yang dapat digunakan dalam kegiatan produksi agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Pengawasan internal bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana dan prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengawasan internal yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pimpinan terhadap karyawan. Melalui penerapan pengawasan internal yang baik akan terbentuk disiplin karyawan yang tinggi. Jika pengawasan diterapkan dengan baik, maka perusahaan akan menerapkan peraturan yang dapat menjaga agar

karyawan teratur dalam bekerja. Pengawasan internal yang dapat diterapkan perusahaan adalah berupa pengawasan preventive dan corrective. Pengawasan preventif berupa pengawasan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Sementara pengawasan korektif adalah pengawasan yang dilaksanakan untuk perbaikan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan keterangan di atas pengawasan internal sangat diperlukan oleh perusahaan manapun. Penerapan pengawasan terutama ditujukan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan memiliki pribadi yang unggul dan untuk mencapainya diperlukan pribadi yang giat, gigih, tekun dan disiplin. Pelaksanaan pengawasan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian rencana kerja perusahaan agar kegiatan atau rencana produksi dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Permasalahan pengawasan internal di PT Sawit Asahan Indah adalah kurangnya pengawasan secara internal terhadap karyawan sehingga :

- a. Masih ada karyawan yang lambat dalam memulai pekerjaan setelah jam istirahat. Hal ini terjadi apabila pimpinan sedang tidak ada ditempat, jam istirahat pada perusahaan ini yaitu jam 11.00 sampai dengan jam 13.00. Bagi karyawan yang kurang disiplin tersebut akan mendapat teguran dari pimpinan.
- b. Kemudian rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya pengawasan oleh pimpinan. Disiplin dalam perusahaan ini masih kurang baik, hal ini dapat terlihat di lapangan yaitu adanya karyawan yang kurang serius sewaktu

melakukan pekerjaan dan masih adanya karyawan yang keluar perusahaan pada jam kerja tanpa adanya izin dari pimpinan.

- c. Masalah lain yang berkaitan dengan pengawasan adalah meningkatnya absensi karyawan.

Berikut ini data absensi karyawan PT Sawit Asahan Indah selama 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel. 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT PT Sawit Asahan Indah
Tahun 2012 - 2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Tahun	Total Hari Kerja	Absensi (Orang/Tahun				Persentase Absensi
				Sakit	Izin	Alfa	Jlh	
2012	32	264	21.648	212	226	154	592	2,73
2013	36	263	22.618	218	231	169	618	2,73
2014	40	261	23.490	232	248	180	660	2,81
2015	42	262	24.104	258	262	204	724	3,00
2016	42	264	25.872	264	278	211	753	2,91

Sumber: PT Sawit Asahan Indah, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa setiap tahun tingkat persentase absensi masih tergolong tinggi dimana Pada tahun 2012, jumlah absensi karyawan sebesar 2,73 persen. Tahun 2013 jumlah absensi karyawan sebesar 2,73 persen dan meningkat menjadi 2,81% d itahun 2014. Pada tahun 2015 sebesar 3 persen dan 2016 menjadi 2,91 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan internal terhadap karyawan PT Sawit Asahan Indah masih perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan disiplin kerja pada tahun-tahun berikutnya.

Selanjutnya adalah fasilitas kerja yang merupakan faktor yang juga tidak kalah penting, hal ini di pertimbangkan karena pengerjaan produk di bagian produksi memerlukan peralatan yang khusus serta memadai dengan lingkungan pabrik.

Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan diantaranya adalah mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka perusahaan harus menyediakan mesin-mesin dengan kondisi yang baik dan siap pakai.

Untuk mengetahui jenis dan usia mesin produksi yang digunakan perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Kondisi Mesin-mesin Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah

No	Nama Mesin	Jumlah (Unit)	Tahun Pemakaian	Kondisi
1	Loading Ramp	1	2005	Cukup Baik
2	Pressure Machine	1	2005	Kurang Baik
3	Stasiun Klarifikasi	2	2005	Kurang Baik
4	Stasiun Kernel	1	2005	Kurang Baik
5	Stasiun Boiler	1	2005	Kurang Baik

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah, 2017

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa bentuk fasilitas kerja berupa mesin-mesin produksi yang disediakan perusahaan sebanyak 1 unit dalam kondisi cukup baik sementara 4 unit lagi dalam kondisi kurang baik, sehingga sering rusak dan mengganggu proses kerja di bagian produksi. Selain menyediakan mesin-mesin, perusahaan juga menyediakan beberapa jenis peralatan safety untuk karyawan, terutama karyawan yang bertugas menjalankan

mesin-mesin produksi tersebut. Mesin yang digunakan merupakan produk buatan Malaysia dengan nama CBP Modipalm. Berikut ini dapat dilihat jumlah peralatan safety dengan jumlah karyawan khususnya karyawan bagian mesin.

Tabel 1.4
Jumlah Peralatan Safety Kerja pada PT Sawit Asahan Indah
Tahun 2017

Jenis Peralatan	Jumlah Peralatan
Tangga pengaman	2
Safety Belt (Tali penolong)	15
Helm	30
Sepatu kerja	30
Jas hujan	30
Sarung tangan untuk tegangan tinggi	10
Pemadam api	4
Masker hidung	20

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah, 2017

Berdasarkan data sebelumnya diketahui bahwa karyawan bagian Proses yang bertugas di PT. Sawit Asahan Indah kurang lebih 42 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah peralatan yang ada di PT. Sawit Asahan Indah, jumlah tersebut belum memadai dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti kaitan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul penelitian: **“Pengaruh Pengawasan Internal dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sawit Asahan Indah Surau Gading Rokan Hulu”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah pengawasan internal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.
3. Apakah pengawasan internal dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan internal terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan internal dan fasilitas kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah..

1.3.2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. Sawit Asahan Indah.
- b. Bagi penulis diharapkan bermanfaat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- c. Bagi pihak-pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam melakukan penelitian ini penulis dapat membahas dalam enam bab yang antara lain yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengawasan, fasilitas kerja, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai obyek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PT. SAWIT ASAHAN INDAH

Pada bab ini terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.

