

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk memperoleh suatu keberhasilan untuk organisasi pasti tergantungnya pada keahlian dan keterampilan karyawan atau pegawai yang menjalankan suatu organisasi.

Karyawan merupakan asset yang paling berharga dalam membangun sebuah organisasi atau perusahaan yang sukses dan maju, karena apapun aktifitas dan tujuan yang ingin terpenuhi perusahaan semua tidak lepas dari peran karyawan. Walaupun bagaimana *planning*, *organizing*, *actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib, dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Maka dari itu untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pimpinan perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti kinerja dan sistem pengawasan yang perlu di evaluasi.

Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pencapaian keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2006:51) bahwa kinerja pengawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Apabila setiap karyawan dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga lebih mudah tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai seperti pola pembinaan kinerja para karyawannya. Kinerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kinerja personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuan.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu yang harus diperhatikan juga adalah sistem pengawasan, karena melalui pengawasan dapat dipantaunya berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan dan kerjanya.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan adanya penyelengan. Pengawasan dilakukan bukan untuk mencari kesalahan karyawan tetapi pengawasan ditujukan agar rencana perusahaan dapat terlaksanakan dengan baik sesuai tujuannya. Pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Pengawasan bergerak dalam bidang orang-orang atau barang-barang, dan tindakan-tindakan.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan,

dapat mengakibatkan secara otomatis kinerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya Sehingga dapat menghambat proses kegiatan organisasi.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana.

PT. P&P Bangkinang Pekanbaru mempunyai sasaran pada meningkat kan produksi pada tahun 2018, Penerapan Sistem Manajemen Mutu yang dicantumkan dalam manual ini adalah untuk menyediakan panduan menyeluruh dan sistimatis serta acuan kerja dengan penekanan kepada mutu dalam seluruh jajaran organisasi, dengan maksud untuk menyakinkan realisasi proses-proses bisnis dan pencapaian hasil-hasil yang diharapkan serta kepuasan pelanggan, sehingga tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai.

Pengawasan yang dilakukan pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru ini setiap karyawan yang ingin mendistribusikan barang harus melaporkan pada

kepala gudang barang apa dan kemana mendistribusikan barangnya. Kemudian kepala gudang langsung mengawasi kegiatan yang ada di gudang agar tidak terjadinya kecurangan dan selain itu PT. P&P Bangkinang Pekanbaru ini memakai cctv di gudang agar tidak terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan. Kepala gudang ini bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang berada di gudang. Selain itu juga setiap perusahaan memiliki target yang telah ditentukan, jadi bila karyawan tersebut dalam perbulan mencapai target karyawan maka karyawan tersebut mendapatkan sebagian bonusnya.

Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika dilihat dari peranan pemimpin menentukan posisi jabatan telah sesuai dengan penentuannya sehingga karyawan dapat baik menjalankan tugas-tugasnya.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji yang menjadi faktor penyebab perubahan kinerja karyawan adalah faktor pengawasan atau disebut dengan istilah controlling, dimana karyawan selalu tidak tepat waktu dalam berkerja dan selalu terlambat dalam berkerja atau beroperasi sehingga memperlambat kinerja perusahaan .

Jadi dengan adanya pengawasan didalam kinerja karyawan dapat membuat karyawan berkerja lebih maksimal dalam berkerja.

Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan ada nya pengawasan memaksimalkan kinerja karyawan dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan nya.

Adapun data jumlah karyawan pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah(orang)
1	Stasiun Penerimaan Bokar	24
2	Kamar Gantung Angin	24
3	Pengolahan I Cutter	20
4	Pengolahan II Press	28
5	Pengiriman/Eksport	15
6	Maintenace	30
7	Laboraturium	15
8	Limbah	7
9	Pengawas / Operator	8
10	Harian Kebersihan	25
11	Staf Kantor	35
	Total	231

Sumber Data: PT. P&P Bangkinang

Dari tabel dapat diketahui bahwa pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru yang mempunyai jumlah karyawan 231 dengan beberapa bagian yang telah dibagi masing-masing divisi, yang mana diawasi langsung oleh atasan setiap divisi. Penulis ingin melakukan penelitian di bagian atau di bidang Maintenace dengan jumlah karyawan 30 orang.

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh PT. P&P Bangkinang Pekanbaru adalah pengawasan preventif dan korektif. Pengawasan preventif seperti penetapan standar pelaksanaan yang mana tujuannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan, sedangkan pengawasan korektif yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang terjadi.

Tabel 1.2

Data Pengawasan Maintenance

No	Mesin	Periode Waktu	Petugas
1	Genset	Setiap 3 – 4 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/ Opr. Genset
2	Prebreaker I & II	Setiap 2 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/ Opr. Breaker
3	Hammermill- IA & IIB	Setiap 1 – 2 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/ Opr. Hammermill
4	Mangel Giling	Setiap 1 – 2 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/ Opr Mangel Giling
5	Mesin Cutter/Shreder	Setiap 2 – 4 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/Opr Cutter-Dryer-Press
6	Mechanical Dryer	Setiap 2 - 4 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/Opr Cutter-Dryer-Press
7	Mesin Press (Hydraulic Pressure)	Setiap 4 Minggu Pemakaian	Kabag. Teknik/Opr Cutter-Dryer-Press
8	Lori (Trolly)	Minimal 2 Sehari Setiap Pemakaian	Pengawasan Pengelolaan-II/Petugas Cuci Lori

Sumber: PT. P&P Bangkinang Pekanbaru

Dari data pengawasan diatas dapat dilihat bahwa periode pengawasan dan pemeliharaan mesin di PT. P&P Bangkinang Pekanbaru berkisar antara 1 – 4 minggu setiap pemakaian. Dan terlihat juga pada bagian lori lebih sering dilakukan pembersihan dan pemeliharaan yaitu minimal 2 kali setiap kali pemakaian. Oleh karena itu perusahaan perlu sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Struktur organisasi pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru ini adalah tipe organisasi fungsional. Dalam tipe ini ada pemimpin yang mempunyai bawahan yang jelas, dan setiap atasan berwenang memberi komando atau perintah kepada yang setiap bawahan sepanjang ada hub ungannya dengan fungsi atasan tersebut.

Keuntungan tipe ini adalah koordinasi yang baik dan memudahkan dalam pengawasan kegiatan atau aktifitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kemudahan maksudnya pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru ini memiliki atasan yang setiap devisi sehingga bertanggung jawab atas jabatan yang mereka jabat. Dalam hal ini berdampak positif terhadap perusahaan dalam hal memberikan pelayanan baik kepada setiap client. Dan bermanfaat untuk memberikan dan mempermudah pelayanan yang baik untuk semua clientnya. Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan kinerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa masalah pribadi ke tempat kerja. Oleh karena itu penerapan kinerja secara tidak jelas tanpa meninjau sebab-sebab dari suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

Adapun data produksi karet PT. P&P Bangkinang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Produksi Karet PT. P&P Bangkinang Pekanbaru 2015-2017

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)
2015	9.996
2016	9.686
2017	8.948

Sumber Data: PT. P&P Bangkinang Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2015 sampai tahun 2017 hasil produksi cenderung fluktuatif (naik turun). Tahun 2015 total produksi sebesar 9.996 ton. Tahun produksi 2016 menurun sebesar 310 ton menjadi 9.686 ton. Sedangkan 2017 menurun sebesar 738 ton sehingga total produksi menjadi 8.948 ton.

Dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. P&P Bangkinang Pekanbaru pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. P&P Bangkinang pekanbaru 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir
2015	231	311	12
2016	231	311	6
2017	231	311	6

Sumber Data: PT. P&P Bangkinang Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tingkat kehadiran karyawan pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru kinerja karyawan mengalami penurunan pada karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, jumlah tidak hadir disini seperti sakit, izin dan tidak ada keterangan. Berarti tingkat kehadiran setiap tahunnya semakin membaik pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru. Membaiknya tingkat kehadiran pada PT. P&P Bangkinang Pekanbaru ini dikarenakan pemimpin perusahaan memberikan penegasan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Karena apabila banyak karyawan yang tidak hadir ke perusahaan akan mengganggu jalannya perusahaan atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Apalagi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, disebabkan antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu.

Karyawan yang berusia muda banyak melakukan hal ini, demikian juga dengan karyawan yang baru atau tua, disamping lokasi kerja yang jauh. Sebagaimana sanksi yang diterapkan oleh perusahaan ini, karyawan yang sakit tidak akan mendapat sanksi, asalkan memberi surat keterangan sakit. Jika karyawan yang alfa maka sanksinya dengan memotong bonus, begitu juga keseringan terlambat juga sanksinya sama dengan alfa.

Dengan kata lain para karyawan yang melanggar aturan akan diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Kinerja tertulis bisa dilihat dari absensi atau kehadiran karyawan dan penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan karyawan. Dan kinerja tidak tertulis seperti karyawan yang memenuhi peraturan atau tidak pernah melakukan penyimpangan maka perusahaan memberikan bonus atau penghargaan sebagai karyawan yang kinerjanya yang bagus.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KARET PT. P&P BANGKINANG PEKANBARU ”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang dihadapi oleh PT. P&P Bangkinang Pekanbaru, maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabirk karet PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengawasan kerja karyawan PT. P&P Bangkinang pekanbaru.
- c. Untuk menganalisis kinerja karyawan PT. P&P Bangkinang Pekanbaru.
- d. Untuk dan menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki harapan agar hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat penelitian bagi perusahaan dan bagi peneliti lain maupun pihak-pihak lainnya.

Manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna bagi perusahaan khususnya bagi manajer sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam membuat sebuah pengawasan terhadap kinerja.

- b. Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengawasan dan kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelum

- c. Manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti yang terkait dengan pengawasan dan kinerja. Selain itu juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan orang yang membacanya dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab awal atau pembuka, yang menjelaskan dan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai kategori teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan untuk menunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan nantinya digunakan sebagai acuan dan penalaran analisis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi & sampel, operasional variabel,

jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat, struktur perusahaan, dan aktivitas pada Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.