

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah kunci kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk semua proses yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung oleh (Rozy, 2021) Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan karena mesin, bahan baku, dan operasi produksi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia adalah elemen terpenting yang harus diperhatikan. Perusahaan juga harus membuat keputusan baru untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Salah satu cara para wirausaha memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan persaingan di pasar global adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja seorang karyawan sangat penting untuk pencapaian kinerja karyawan itu sendiri dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan ini didukung oleh (Manoppo *et al.*, 2021) bahwa dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur

melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan ditentukan oleh seberapa jauh perusahaan itu berkembang. Karena kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mempekerjakan karyawan yang dapat menghasilkan hasil kinerja terbaik untuk perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja, hal ini perlu dilakukan yakni mengidentifikasi dan memahami dampaknya terhadap kinerja, salah satunya yakni pengawasan dan pengembangan karir.

Pengawasan adalah tindakan yang diambil oleh manajer untuk memprioritaskan perhatiannya dan menetapkan standar untuk semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Mauliza, 2020). Hasil Kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. Pengawasan memiliki tujuan penting, yaitu mencegah kesalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Standar pengawasan yang baik juga akan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka tanpa melakukan kesalahan yang sering. Pengawasan kerja adalah komponen penting untuk mengukur kinerja karyawan. Karena karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan produksi, ini akan menghasilkan hasil yang baik.

Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan pengembangan karir, karyawan merasa yakin dengan karir yang akan mereka raih di masa depan dan diimbangi dengan memaksimalkan kinerjanya. karyawan atau tenaga kerja menginginkan peningkatan karir yang lebih dari yang dimiliki saat ini. Untuk mencapai hal ini, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir dengan potensi yang ada dalam diri mereka. Pengembangan karir karyawan dengan potensi yang ada dalam diri mereka diperlukan untuk meningkatkan posisi pekerjaan. Karyawan yang berbakat dengan kemampuan individu dan tim akan mampu mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikannya. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan.

PT Awatronics Manufacturing Batam sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam dan berdiri sejak tahun 2003 yang bergerak dalam bidang produksi industri komponen elektronik yakni PCBA, Pembuatan box, Sub-assembly, Chip on board. PT Awatronics Batam terletak di Citra Buana Industrial Park I Block D-1, Pelita Batam.

Pengawasan tidak hanya melihat dan melaporkan kegiatan yang diawasi, tetapi juga memperbaiki dan meluruskan sesuatu untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Mekanisme pengawasan organisasi sangat penting karena merupakan bagian dari manajemen. Jika rencana atau program PT Awatronics tidak memiliki sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas sasaran dan tujuan akan lambat atau bahkan tidak tercapai.ditentukan.

Permasalahan pengawasan Kerja di PT Awatronics adalah hasil kerja yang masih kurang baik. Salah satu penyebab hasil kerja yang kurang baik ini yakni pengawasan yang tidak optimal yang berarti supervisor tidak akan terlalu optimal bila jumlah karyawan yang diawasi terlalu banyak. Masih terdapat beberapa permasalahan mengenai pengawasan kerja pada PT Awatronics yakni Karyawan juga tidak bekerja sesuai dengan instruksi kerja yang ada, masih ada beberapa karyawan yang bekerja melewati proses sebelumnya yang akan mengakibatkan permasalahan kualitas barang sehingga pengiriman menjadi terhambat. Jika pimpinan tidak melakukan pengawasan yang ketat, karyawan akan gagal mencapai target yang telah ditetapkan, lalai, dan membuat kesalahan, kurangnya kesadaran dalam bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pengawasan yang efektif dapat dilakukan secara berjenjang dan dalam jangka waktu yang wajar. Kinerja pegawai meningkat bila dilakukan pengawasan yang rutin oleh pemimpin sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengerjaan tugasnya dalam bekerja.

Permasalahan pengembangan karir di PT Awatronics Batam ini ialah terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia dipromosikan atau ditransfer ke departemen lain karena mereka tidak berani mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan tidak mau belajar atau memperoleh pengetahuan baru. Karena ketakutan setiap karyawan, pengembangan karir karyawan terbatas pada posisi tersebut dan tidak ada perkembangan. Fenomena lainnya terjadi masalah dalam proses pengembangan karir karyawan pada PT awatronics Batam yakni melaksanakan program pelatihan karyawan

yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Tetapi beberapa karyawan tak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sehingga wawasan dan pengetahuan karyawan menjadi tidak berkembang. Pengembangan karir karyawan yang lamban akan membuat kinerja karyawan terhambat dan menurun.

Permasalahan kinerja karyawan PT Awatronics Batam belum memenuhi kinerja yang baik saat bekerja, dapat dilihat hasilnya yakni data target dan pencapaian perbulan pada PT Awatronics Batam sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Target Produksi PT Awatronics Batam

No	Bulan	Target Produksi	Hasil/ Output	Keterangan
1	Juli	125.000	100.000	Tidak Tercapai
2	Agustus	100.000	75.000	Tidak Tercapai
3	September	115.000	80.000	Tidak Tercapai
4	Oktober	125.500	125.500	Tercapai
5	November	150.000	105.000	Tidak Tercapai
6	Desember	125.000	95.000	Tidak Tercapai

**Sumber:** HRD PT Awatronics Batam

Permasalahan Kinerja pada PT Awatronics Batam berdasarkan data table 1.1, Pada bulan Juli output yang dihasilkan 100.000, pada bulan Agustus output yang dihasilkan 75.000, pada bulan September output yang dihasilkan 80.000, maka dari bulan Juli hingga bulan September output yang dihasilkan tidak pernah tercapai, namun pada bulan Oktober output yang dihasilkan sebanyak 125.500 dan output tersebut

dinyatakan tercapai, pada bulan November output yang dihasilkan yakni 105.000 dan bulan Desember output yang dihasilkan 95.000, dapat dinyatakan pada bulan November dan Desember output yang dihasilkan kembali tidak tercapai. Selama bulan Juli hingga Desember 2022, pencapaian PT Awatronics Batam dapat dianggap tidak stabil atau berfluktuasi. Dari data di atas peneliti berasumsi bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan PT Awatronics dalam menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal dan pencapaian target PT Awatronics Batam masih bersifat fluktuatif. Ada kenyataan bahwasanya masih ada hasil kinerja yang buruk, salah satu penyebabnya adalah pengawasan yang buruk dan kurangnya motivasi. Akibatnya, kinerja menurun, yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Awatronics Batam memiliki karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Jika kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih produktif. Kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksi. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik dan pengawasan kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan proses kerja dapat berjalan efektif. Dengan mempertimbangkan penjelasan masalah yang diberikan oleh penulis dan termotivasi untuk penelusuran dan melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT**

**Awatronics Batam”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh atasan secara langsung dan terarah terhadap karyawan selama proses pelaksanaan pekerjaan karyawan
2. Karyawan yang tidak menginginkan pengembangan karirnya lebih dari posisi mereka saat ini, seperti tidak menginginkan di transfer ke departemen lain atau di promosikan naik jabatan, dan tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan untuk tujuan pengembangan karir.
3. Karyawan tidak mencapai target produksi perusahaan yang telah ditetapkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan Batasan masalah penelitian ini dibuat untuk tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan perluasan pokok masalah, yakni:

1. Penelitian ini dilakukan pada 139 karyawan PT Awatronics Batam.
2. Penelitian lebih focus pada tiga variabel yakni variabel pengawasan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Melalui batasan masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?
3. Apakah pengawasan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan teori tentang pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi peneliti**

Sebagai sarana penerapan ilmu yang didapat di jenjang perguruan tinggi . Selain itu juga memberi tambahan tidak pengetahuan, namun juga studi kepustakaan utamanya terkait pengaruh pengawasan serta pengembangan karir pada kinerja karyawan.

#### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat keputusan dan mengevaluasi kebijakan yang berkaitan dengan pengawasan dan pengembangan karir karyawan.

#### **3. Bagi Perguruan Tinggi**

Pemberi informasi tambahan dan dipakai digunakan sebagai referensi bagi studi di masa akan datang.