

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen yang ada di perusahaan mempunyai tujuan dalam perencanaan, pengorganisasian serta pemantauan untuk menentukan cara dalam mengembangkan departemen perusahaan dengan tepat dan mencapai tingkat laba yang diharapkan perusahaan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat memiliki pengaruh dalam pengelolaan manajemen dalam mengelola perusahaan. (Jepry & Harry Nanda, 2020)

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. (Suryawan & Suwandana, 2019)

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah PT Tripus Hitech, yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok C No. 9, Jalan Laksamana Bintan, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. PT Triplus Hitech bergerak dibidang Injection Moulding yang telah berdiri selama 11 tahun sejak tahun 2009.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. (Nasution Napsan, 2020)

Namun pada realitanya di PT. Triplus Hitech tidak seperti yang dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data target produksi dan realisasi karyawan bagian produksi PT. Triplus Hitech dari Bulan Januari sampai Mei tahun 2020, hal ini bisa

Tabel 1.1. Target Produksi dan Realisasinya bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Januari	660.325	430.325	65.20%
Februari	646.225	410.536	63.53%
Maret	636.445	392.536	61.68%
April	630.639	375.250	59.50%
Mei	625.432	360.665	57.67%
Juni	615.823	340.721	55.33%

Sumber: PT Triplus Hitech

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tentang Target Produksi dan Realisasinya Bulan Januari-Juni 2020 dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 tingkat persentase 65.20%. Untuk bulan februari 2020 menurun sebesar 1.67% dikarenakan pengawasan yang tidak optimal sehingga menyebabkan persentase menurun dibandingkan pada bulan januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 menurun sebesar

1.85% dikarenakan tingkat kinerja karyawan menurun yang disebabkan karena kurangnya motivasi dan terjadi penurunan lagi pada bulan April 2020 dengan persentase 2.18% dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan bulan Mei 2020 juga terjadi penurunan dengan persentase 1.83% dikarenakan kurangnya perencanaan strategi dalam pemasaran dan penurunan pada bulan Juni 2020 dengan persentase 2.34% dikarenakan kurangnya aset perusahaan seperti mesin dan lain-lain.

Hal diatas dapat terjadi dikarenakan adanya kenyataan hasil kerja yang masih kurang baik. Salah satu penyebab adanya hasil kerja yang kurang baik ini dikarenakan pengawasan yang tidak optimal serta kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Akibatnya, ada penurunan kualitas dibuktikan dengan penurunan tingkat produksi dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi. Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan dan diberikan hukuman yang sesuai. Kunci bagi disiplin yang baik adalah mengkomunikasikan peraturan sejak awal. Faktor ini dapat menjadi penentu tercapainya tujuan suatu organisasi adalah dengan kinerja pegawai tersebut. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan. Dan dengan adanya

ketegasan pula maka pegawai akan lebih besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kewajibannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi akan menciptakan suatu organisasi lebih terarah dalam pencapaian hasil dari pegawai. Dan selain itu, membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang di inginkan.(Sugiarti, 2018).

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan. Ketidakdisiplinan ini dikarenakan kurangnya ketegasan sanksi pada karyawan yang mangkir dan terlambat, sehingga tidak memberi efek jera atau preventif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Absensi Karyawan Pada Bulan Januari-Juni 2020

No	Kategori	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1.	Cuti	10	8	15	18	25	27
2.	Izin	8	11	10	15	28	30
3.	Sakit	9	9	14	10	17	20
4.	Terlambat	7	12	20	22	26	35
Presentase		5.48%	6.45%	9.52%	10.48%	15.48%	18.06%

Sumber: PT Triplus Hitech

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 tingkat persentase absensi karyawan merupakan persentase yang paling rendah yaitu 5.48% dikarenakan masih adanya tingkat kesadaran karyawan. Untuk bulan februari 2020 meningkat sebesar 0.97% dikarenakan cuaca yang tidak menentu sehingga menyebabkan persentase keterlambatan yang lebih tinggi dibandingkan pada bulan

januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 meningkat sebesar 3.07 dikarenakan sakit yang mendadak dipagi hari sehingga menyebabkan persentase tingkat sakit lebih tinggi dibandingkan bulan Februari 2020. Untuk bulan April 2020 meningkat sebesar 0.96% dikarenakan tidak adanya peraturan yang tegas untuk karyawan yang terlambat sehingga tingkat persentase keterlambatan lebih tinggi dibandingkan pada bulan Maret 2020. Untuk bulan Mei 2020 meningkat sebesar 5% dikarenakan bertepatan dengan hari lebaran. Hal ini menyebabkan karyawan mengambil cuti sehingga persentase cuti lebih tinggi dibandingkan bulan April 2020. Untuk bulan Juni 2020 meningkat sebesar 2.58 dikarenakan adanya urusan keluarga atau pribadi karyawan sehingga menyebabkan tingkat persentase izin lebih tinggi dibandingkan pada bulan Mei 2020.

Hal diatas menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan pada karyawan dan tingkat kinerja yang kurang baik, karena tingkat absensi yang masih tinggi. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga berkurangnya kinerja karyawan, maka perlu adanya peran dari PT. Triplus Hitech dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak datang tepat waktu, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal lain juga dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja pegawai. Sedangkan di dalam perusahaan karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Motivasi kata dasarnya adalah

motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan suatu serangkaian energi kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki daya gerak dari dalam dirinya sendiri yang disebut dengan motivasi, dan seluruh aktivitas mental yang dirasakan atau dialami dan yang memberikan kondisi hingga terjadinya perilaku disebut dengan motif yang berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi munculnya suatu tingkah laku tertentu. (Wahab, 2020)

Berdasarkan wawancara non-formal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kurangnya motivasi para karyawan di perusahaan PT. Triplus Hitech disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Dan juga dikarenakan kurang diadakannya pelatihan-pelatihan yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 3 Pelatihan pada bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Pelatihan					Jumlah
	Karyawan Operator	Karyawan Store	Karyawan 2 nd Process	Karyawan Tooling	Staff	
Januari	30	25	27	23	10	115
Februari	30	21	22	19	8	100
Maret	20	16	20	16	8	80
April	12	12	17	12	7	60
Mei	6	6	6	6	6	30
Juni	4	4	2	6	4	20

Sumber : PT. Triplus Hitech

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 115 orang. Hal ini dikarenakan masih adanya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan. Untuk bulan februari 2020 menurun menjadi 100 orang dikarenakan waktu penyelenggaraan pelatihan yang tidak menentu sehingga menyebabkan penurunan karyawan yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di bulan Januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 masih terjadi penurunan yaitu menjadi 80 orang dikarenakan durasi waktu yang panjang sehingga menyebabkan penurunan karyawan yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di bulan Februari 2020. Untuk bulan April 2020 juga terjadi penurunan menjadi 60 dikarenakan karyawan yang merasa bosan dan jenuh . Untuk bulan Mei juga masih terjadi penurunan menjadi sebesar 30 orang yang dikarenakan karyawan cuti untuk merayakan hari lebaran. Untuk bulan Juni 2020, penurunan menjadi 20 orang dikarenakan kurang menariknya topik yang disampaikan.

Hal diatas menunjukkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan setiap bulan Januari hingga Juni 2020 terus berkurang dari tiap bulannya dikarenakan waktu penyelenggaraan pelatihan yang tidak menentu, kurangnya persiapan dari perusahaan sehingga pelatihan sering tidak konsisten diadakan dan hal ini menyebabkan kurangnya motivasi pada karyawan.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.(Sunarsi, 2018)

Menurut (Romauli Situmeang, 2017) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik, Kurangnya pengawasan dan manajemen waktu dan faktor kompensasi berupa insentif, Kurangnya koordinasi dan beban kerja yang berlebih, Kurangnya komunikasi, koordinasi, insentif, scheduling dan manajemen waktu serta Kurangnya komunikasi, scheduling dan faktor kepemimpinan

Berdasarkan atas dasar latar belakang penelitian pada PT. Triplus Hitech, maka penulis akan mengkaji lebih jauh dan mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triplus Hitech**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan penurunan persentase target produksi dan realisasi.
2. Kurangnya Disiplin kerja oleh karyawan sehingga tingkat disiplin kerja rendah, dan dapat dilihat dari data absensi karyawan.
3. Kurangnya dorongan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti perlu memandang permasalahan penelitian yang perlu dibatasi variabelnya:

1. Penelitian ini berkaitan dengan Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triplus Hitech
2. Data yang digunakan adalah karyawan pada PT. Triplus Hitech

3. Objek penelitian ini dibatasi oleh departemen bagian produksi pada PT. Triplus Hitech.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
4. Apakah Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?

1.5.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.

4. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya bidang ilmu Sumber Daya Manusia yang menyajikan suatu wawasan penelitian pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki Pengawasan, Kedisiplinan dan motivasi didalam perusahaan ini.

4. Bagi Karyawan

Penelitian ini bisa bermanfaat bagi karyawan dalam mencapai tujuan bersama, karena dengan adanya Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang beroperasi diperusahaan tersebut.