

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu organisasi dapat membangun dan meningkatkan kinerja (Siagian, 2010). Keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun kantor yang memegang sebuah peranan yang sangat penting. Potensi sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi atau kantor harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan output yang optimal. Dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dalam administrasi, dan kondisi eksternal. Baik organisasi maupun kantor akan tetap berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan agar bisa tercapai.

Suatu kelangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia harus sesuai kebutuhan yang ada pada organisasi, sehingga perlu adanya pengawasan dan motivasi kinerja pada suatu organisasi ataupun kantor. Kurangnya perhatian ataupun motivasi kinerja yang diberikan kepada pimpinan atau karyawan, hal ini dapat mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Dalam peran penting pemimpin kantor akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seorang atau beberapa orang untuk melakukan aktivitas dan fasilitas untuk mengawasi kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia secara operasional meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Menurut Suparyadi (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Didalam suatu organisasi maupun kantor yang sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan didalam kantor. oleh karena itu, kesalahan dalam penyimpangan kegiatan kerja tersebut dapat merugikan kantor maka dari itu pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan negatif bila tidak diawasi oleh pemimpin saat bekerja atau melakukan kegiatan dalam kantor tersebut.

Pentingnya pengawasan dalam suatu organisasi kantor, menjadikan hal yang dianggap sebagai hal yang serius, banyak yang terjadi dilapangan pengawasan dalam bermuara kepada kegagalan untuk mencapai suatu tujuan organisasi kantor. Menurut Ariansah (2017) mengartikan bahwa pengawasan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan kinerja merupakan peranan penting dalam suatu organisasi. Dalam pengawasan kinerja akan berdampak pada tingginya suatu hasil kinerja kantor. Pengawasan kinerja bukanlah suatu kebetulan saja tetapi didalamnya terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan dan motivasi yang di tegakkan.

Pengawasan merupakan seluruh aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, dan mengendalikan semua kegiatan karyawan yang tentunya mengarahkan kepada semua pembinaan karyawan, sehingga karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing dan mematuhi aturan-aturan telah ditetapkan. Sehingga berhubungan dengan sifat dari pekerja dalam keadaan yang dinamis dan berkembang agar bisa berjalan dengan tertib dan lancar maka diperlukan karyawan-karyawan yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2015) motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang akan mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan suatu perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi merupakan suatu kerelaan yang berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang dapat dipengaruhi kemampuan usaha memuaskan dalam beberapa kebutuhan individu.

Motivasi dalam organisasi merupakan suatu organisasi yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena didalam motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. sehingga dalam suatu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas. Dimana terdapat pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan yang mampu memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan agar bisa

lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan pentingnya memperhatikan kualitas kerja.

Menurut Umam (2012) kinerja adalah sebagai perluasan dari pertemuan individu dalam harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan salah satu peran dalam suatu kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Kinerja merupakan suatu kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuan. Didalam suatu kinerja karyawan kantor dapat digambarkan dari kedisiplinan ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan datang tepat waktu sangat membuat karyawan semakin banyak waktu untuk melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Permasalahan ini dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pada tepat waktu, karena dimana pemimpin harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan. Selanjutnya dalam menjalankan tugas dari karyawan harus menaati dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan dan menghindari larangan yang telah ditentukan sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Karyawan (Peraturan Pemerintah, 2010). Juga ditetapkan bahwa karyawan yang tidak menaati atau melanggar aturan yang

sudah ditetapkan akan dijatuhi hukuman disiplin. Peningkatan suatu kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang sangat serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup dalam kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu perusahaan yang cukup berkembang di Kota Bandar Lampung adalah PT Tripe Techno Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Perumahan Sakura Residence Blok G No. 17 LK 1, Kota Bandar Lampung. Berikut adalah data jumlah karyawan PT Tripe Techno Indonesia.

**Tabel 1.1** Data Karyawan

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>
1.	Laki – Laki	38
2.	Perempuan	24
<b>Total</b>		<b>62</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

PT Tripe Techno Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan, perakitan, pemasaran, dan pemasangan sparepart mobil. Berikut adalah kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tripe Techno Indonesia.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT

Tripe Techno Indonesia Tahun 2019-2023

		<b>Tahun</b>				
<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>2019 (%)</b>	<b>2020 (%)</b>	<b>2021 (%)</b>	<b>2022 (%)</b>	<b>2023 (%)</b>
1.	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai jadwal	14,23	10,00	10,23	13,15	9,15
2.	Pemenuhan terhadap standar good manufacturing practices	9,00	8,00	15,00	9,50	9,00
3.	Jumlah produk yang dihasilkan	34,16	31,11	32,16	37,20	33,80
4.	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,00	9,00	9,12	9,00
5.	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	10,00	9,00	9,00	9,30	9,00
<b>Total</b>		<b>88,69</b>	<b>67,11</b>	<b>75,39</b>	<b>78,27</b>	<b>69,95</b>

Sumber : Data internal bagian produksi PT Tripe Techno Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2019-2023 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2019 sebesar 34,16%, lalu di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 31,11%, namun di tahun 2021 jumlah produksi kembali meningkat sebesar 32,16%, dan kembali naik pada tahun 2022 sebesar 37,20%, sedangkan pada tahun 2023 jumlah produksi menurun cukup banyak menjadi 33,80%.

Menurut divisi SDM di PT Tripe Techno Indonesia, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00-69,99. Di tahun 2019 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 88,69% dalam kategori baik, kemudian di tahun 2020 sebesar 67,11% dalam kategori kurang, di tahun 2021-2022 meningkat

menjadi 75,39% - 78,27% dalam kategori cukup, dan di tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup banyak menjadi 69,95% dalam kategori kurang.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.2 di tahun 2023 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja kurang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan divisi SDM, menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari penurunan yang terjadi pada tahun 2020 kembali terulang di tahun 2023 yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Tripe Techno Indonesia masih terdapat beberapa karyawan setelah dilakukan penilaian, kemampuan kerja karyawan tersebut masih tidak mengalami peningkatan. Selain itu masih ditemukannya surat-surat resmi perusahaan yang menumpuk di tiap-tiap ruangan bagian yang masih belum dikirim, serta terdapat kesalahan dalam teknik pengetikan surat-surat tersebut.

Kemudian mengenai motivasi kerja karyawan masih dapat dikatakan kurang baik, seperti kerja harus diawasi oleh atasan, karyawan masih kurang mempunyai inisiatif kerja dan kurang dalam memberikan ide untuk kemajuan perusahaan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa kurangnya motivasi tersebut adalah kurang adilnya pemberian bonus yang hanya untuk karyawan tetap serta kenaikan jabatan yang diterima oleh karyawan selama ini hanya diberlakukan kepada karyawan yang dekat dengan manajemen atau pimpinan bukan berdasarkan prestasi karyawan.

Peneliti juga menemukan beberapa faktor- faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibandingkan mencari atau menyelesaikan pekerjaan itu sendiri, sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Selain itu fenomena yang terjadi adalah rendahnya kinerja yang menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa menghasilkan produksi sesuai target yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan dari sisi pengawasan yang kurang oleh pimpinan serta kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya motivasi kerja semangat, dorongan, penghargaan dari perusahaan yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal.

**Tabel 1.3** Jumlah Transaksi PT Tripe Techno Indonesia Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pemesanan	Total Transaksi (Harga Barang dan Biaya Pemasangan)
Januari	70	Rp 4.060.000,00
Februari	68	Rp 3.944.000,00
Maret	66	Rp 3.828.000,00
April	60	Rp 3.480.000,00
Mei	60	Rp 3.480.000,00
Juni	58	Rp 3.364.000,00
Juli	54	Rp 3.132.000,00
Agustus	56	Rp 3.248.000,00
September	50	Rp 2.900.000,00
Oktober	46	Rp 2.668.000,00
November	42	Rp 2.436.000,00
Desember	38	Rp 2.204.000,00



Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah transaksi PT Tripe Techno Indonesia khususnya pada barang mengalami penurunan. Meskipun pada bulan agustus penjualan sempat mengalami kenaikan sebesar 56 penjualan dari yang sebelumnya sebesar 54 penjualan di bulan juli, tetapi di bulan september hingga desember kembali mengalami penurunan penjualan yang signifikan. Menurut Ignatius (2017), menurunnya omset penjualan disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Karyawan dengan daya tanggap rendah juga patut dilakukan perbaikan karena dampaknya pada penjualan produk akan menurunkan penjualan menjadi lebih rendah. Motivasi atau semangat karyawan yang rendah juga akan membuat penjualan produk menurun lebih rendah. Perusahaan perlu memperhatikan pengawasan dan motivasi dari karyawan dalam bekerja. Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki perusahaan terhadap karyawannya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Target Penjualan PT Tripe Techno Indonesia 2019-2023

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Sisa/Kelebihan</b>
2019	Rp 85.000.000,00	Rp 89.720.000,00	< Rp 4.720.000
2020	Rp 57.000.000,00	Rp 23.000.000,00	< Rp 34.000.000
2021	Rp 60.000.000,00	Rp 60.370.000,00	< Rp 370.000
2022	Rp 65.000.000,00	Rp 38.744.000,00	> Rp 26.256.000
2023	Rp 68.000.000,00	Rp 36.355.000,00	> Rp 31.645.000

Sumber: Data Internal Bagian Marketing PT Tripe Techno Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 di atas terdapat data target penjualan pada tahun 2019 – 2023. Target penjualan pada PT Tripe Techno Indonesia mengalami kenaikan dan juga penurunan. Pada tahun 2019 target penjualan melebihi jumlah yang telah ditetapkan sebesar Rp 89.720.000 (< Rp 4.720.00),

sedangkan di tahun 2020 perusahaan menurunkan target penjualannya tetapi realisasinya justru menurun drastis sebesar Rp 23.000.000 ( $>$  Rp 34.000.000), kemudian di tahun 2021 perusahaan mulai menaikkan sedikit target penjualannya dan kemudian mengalami sedikit kenaikan penjualan sebesar Rp 60.370.000 ( $<$  Rp 370.000) dari target yang ditetapkan, lalu di tahun 2022 perusahaan kembali menaikkan target penjualannya tetapi justru mengalami penurunan penjualan yakni sebesar Rp 38.744.000 ( $>$  Rp 26.256.000), yang terakhir di tahun 2023 perusahaan kembali mengalami penurunan target penjualan yang telah ditetapkan sebesar Rp 36.355.000 ( $>$  Rp 31.645.000) yang mana turunnya penjualan dari target yang telah ditentukan akan berdampak bagi perusahaan.

Motivasi dan kinerja berada dalam hubungan garis linear yang positif, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Pimpinan sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawannya. Karena kebijakan yang mengakomodir motivasi kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan sehingga meningkat pula laba yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damanik (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui

bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djuwita dan Prayoga (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5%, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai 46,7% dan pengaruh motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu adalah sebesar 79,2%.

Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhariyanto & Putro (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dan CV Tiga Putra. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripe Techno Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?
3. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?
3. Untuk menguji pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Tripe Techno Indonesia?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini memberikan tambahan ilmu

pengetahuan dan memperluas wawasan bagi pembacanya berkaitan dengan materi pengawasan, motivasi, dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dijadikan sebagai acuan bagi PT Tripe Techno Indonesia dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

### 1.5 Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Tripe Techno Indonesia.
2. Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh variabel pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tripe Techno Indonesia.
3. Proses penyebaran kuisioner pada penelitian ini dilakukan dengan melalui media *google form*.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas, yaitu mengenai hasil penelitian terdahulu, teori-teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan, dan analisis permasalahan yang ada yang berkaitan dengan judul yang diambil.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, menjelaskan mengenai metode penelitian termasuk didalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.