

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, maka perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi. Sebuah organisasi tidak terlepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun secara spesifik, kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh organisasi pada perusahaan tersebut. Untuk menghadapi peluang dan ancaman terhadap era globalisasi maka diperlukan suatu strategi yang bisa memberikan kepuasan bagi kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan. Untuk dapat mencapai target yang sudah ditentukan tentunya diperlukan karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, gaji yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, tidak adanya kompensasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, fasilitas yang kurang memadai dan banyak lagi. Maka dalam perusahaan perlu adanya supervisi atau pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan produksi dalam mencapai tujuan kerja dan kompensasi sebagai pemacu semangat kerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan dengan adanya sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi juga dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam merencanakan, pengorganisasian, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Dalam dunia manajemen sebagian besar menggunakan POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling). Prinsip manajemen POAC ini sangat banyak sekali digunakan baik oleh organisasi kecil maupun besar yang bertujuan untuk lebih mengembangkan dan mengelola organisasi mereka. POAC diterapkan dalam setiap organisasi di seluruh dunia guna mempertahankan sustainability (kelanjutan) hidup suatu organisasi. Fungsi POAC sendiri dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya, agar pekerjaan berjalan sesuai dengan visi, misi, aturan dan program kerja maka dibutuhkan fungsi controlling. Supervisi atau pengawasan diterapkan sejak dini untuk dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang mungkin dapat terjadi dalam suatu organisasi. Baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Sehingga melalui tindakan tersebut dapat segera dilakukan koreksi, antisipasi dan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan perusahaan.

Itu sebabnya sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi. Selain itu pula supervisi merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Supervisi juga bertujuan untuk mengawasi kegiatan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlangsung di dalam suatu perusahaan. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu cara mengantisipasi agar efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud yaitu dengan menekankan orientasi kerja melalui upaya pengembangan karyawan yang telah melewati proses evaluasi kinerja, sehingga kecakapan dan keahlian karyawan dapat dioptimalkan dan terjamin kerjanya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran strategi tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap karyawan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja.

Sesuai dengan kodratnya kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis juga tingkatannya. Manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun semua aktivitas tidak bisa dikatakan kerja.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah asset perusahaan hanyalah sebuah slogan saja dan masih menganggap semua itu jauh dari kenyataan. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dengan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal ini tercermin ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan lainnya, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat bekerja karyawan (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Sebagai asset yang sangat penting dalam perusahaan seharusnya perusahaan menjaga dan memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya.

Dengan adanya supervisi, maka dapat diperoleh informasi yang update mengenai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan dalam organisasi di suatu perusahaan tersebut. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh pimpinan. Supervisi juga melaksanakan pelatihan kerja yang diselenggarakan

dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja karyawan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mensejahterakan berlangsungnya kehidupan suatu perusahaan. Target utama dalam supervisi yaitu semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain dengan adanya supervisi, kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu strategi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karena keterbatasan waktu, maka penulis di sini hanya akan membahas pengaruh kompensasi dan supervisi terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai alasan tersebut di atas, maka dalam menyusun proposal skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul : “Pengaruh Kompensasi, dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi di PT. Braja Mukti Cakra.”

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat ruang lingkup perusahaan sangat luas, dan masalah yang timbul di perusahaan juga tidak sedikit, maka penulis akan membahas tentang pengaruh kompensasi dan supervisi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan atasan juga berkewajiban membina dan memberikan bimbingan kepada bawahan agar

dapat bekerja sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis membatasi penulisan yang ada dikarenakan dengan adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana yang ada maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi pada PT. Braja Mukti Cakra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh supervisi terhadap kinerja kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi, dan supervisi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat partisipasi karyawan mengenai kompensasi dan supervisi yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai media pembelajaran untuk menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam mempelajari pengaruh hubungan karyawan dan organisasi dalam suatu perusahaan.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan bahan referensi bagi mereka yang berminat pada ilmu-ilmu Sumber Daya Manusia ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun kegunaan/manfaat secara praktis yang diharapkan akan diperoleh dari adanya penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengetahui pengaruh hubungan perusahaan dan karyawan dalam masalah kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi dan supervisi yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat berdampak baik bagi perusahaan dan pula saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk memberi dorongan motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

b. Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

c. Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang waktu dan wilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sampel, data, sumber data dan teknik analisis data.

d. Bab IV Analisis dan Pembahasan.

Pada bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

e. Bab V Penutup

Pada bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.