

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu membangun tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia didalam lingkungan organisasi sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Menurut Drs. Mallayu S.P Hasibuan 2014:10)

Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang salingsama-sama membutuhkan. Pada dasarnya karyawan mempunyai dorongan dalam diri untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan atau tercapainya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukan. Jika sesuatu yang diinginkan atau tercapainya terpenuhi maka karyawan akan merasa paling senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginannya atau tercapainya tidak dapat berwujud akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya maupun pada perusahaan tempat dia bekerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memahami kebutuhan karyawan dan mencari karyawannya agar karyawan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan ekstensi perusahaan, bagi perusahaan sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia perlu di kelola secara profesional agar perusahaan terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut kunci utama perusahaan, agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sejarah PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung di dirikan pada tanggal 16 januari 2012. Berdasarkan akte pendirian nomor 2 dan motto “pelayanan

angkutan aman dan berkualitas". PT. Harum Sari Utama beralamat di Jl. Yos Sudarso No.38A Panjang, Bandar Lampung.

PT. Harum Sari Utama adalah jasa layanan angkutan darat dan melakukan pelayanan transportasi darat khususnya barang sesuai permintaan pemilik barang baik dari pintu kepintu maupun ke areal yang lain dan bongkar pasang/angkut sampai tujuan dan menjaganya untuk selalu utuh atau dalam keadaan seperti sedia kala tanpa ada cacat ataupun kerugian. Armada truk yang akan melayani dengan bermacam-macam tipe dan jenis pelayanan kami sesuaikan permintaan konsumen dan menangani semua barang dengan hati-hati dengan prosedur operasi yang baku serta pedoman yang berlaku. Adapun data posisi karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**

**Data karyawan PT. Harum Sari Utama**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Direktur Jasa	1 orang
4	Direktur operasional	1 orang
5	HRD	2 orang
5	Kepala Administrasi	1 orang
6	Staf Administrasi	3 orang
7	Kepala Operasional	1 orang
8	Staf Operasional	5 orang
9	Driver	8 orang
10	Asisten Driver	8 orang
11	Mekanik	3 orang
12	OB	2 orang
Jumlah		37 orang

**Sumber : PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung yang berjumlah 37 karyawan yang terbagi dalam berbagai posisi atau jabatan yang ditempatinya. Kinerja menjadi hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan

aktifitas. Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang disediakan tujuannya sesuai dengan moral dan etika di perusahaan. Menurut Prabu Mangun Negara (2010:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas dan stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah terkait dengan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas ke disiplin yang ada pada diri setiap kinerja karyawannya.

PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung harus mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kinerja yang berkualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik maka perlu diadakan penelitian terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) penilaian kinerja dapat mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada perusahaan. Penilaian kerja di PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung dilakukan pada setiap pergantian akhir tahun oleh direktur utama di Perusahaan Harum Sari Utama Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pra survei kinerja yang terjadi pada karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung yaitu mengenai penurunan pengawasan hal ini disebabkan oleh HRD. Karyawan dapat tidak terkoordinasi dalam melakukan

tugas pekerjaannya. Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Kurangnya pengawasan yang dilakukan HRD disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu karena tidak teraturnya jadwal pengecekan dan pengawasan yang dilakukan HRD sehingga karyawan merasa bekerja sesuka hati mereka tanpa memperhatikan aturan-aturan visi dan misi serta target yang telah direncanakan perusahaan. Di sisi antara lain, masih ada karyawan yang bekerja statis tidak ada usaha untuk melakukan inovasi atau kreativitas kerja hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut Rivai dkk (2015:185) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, komunikasi, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja dan motivasi kerja. Adanya dalam pengawasan kerja dilakukan dengan untuk mengukur aktifitas dan mengambil tindakan guna dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dalam Nasution (2014) mengatakan “organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan”. Yang disebut dengan kerjasama karena didalamnya ada terbentuk jalinan, hubungan, relasi pengawasan dan motivasi antara sejumlah orang yang sama atau mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah system untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati secara bersama-sama.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2005:125).

Menurut penelitian pengawasan kerja sangat penting di PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung merupakan karena masih ada karyawan yang melakukan

kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi perusahaan tidak akan tercapai, masih kurang efektif, antara lain adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja karyawan, akibatnya para karyawan dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan karyawan kurang bertanggung jawab yang diberikannya. Adanya sanksi-sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadangan atasan tidak memberikan saksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dalam pekerjaan dan tidak bertanggung jawab atas tugasnya yang diberikan kepadanya. Hasil kerja merupakan suatu hasil tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk dapat mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh positif terhadap karyawan, karena dimana mereka memiliki kesadaran yang besar dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi merupakan daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian 2002:102). motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajemen Karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi.

Motivasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebagaimana penelitian dilakukan al mubin & lena ferida (2016) membuktikanya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika motivasi buruk maka akan membuat kinerja karyawan rendah/menurun. Motivasi sebagai acuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan tidak adanya karyawan yang bermalasan dan berfrustasi tidak adanya motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 15 juli 2019 jam 10.00 WIB yang diperoleh dari bagian Divisi Sumber Daya Manusia (HRD) pada Perusahaan Harum Sari Utama bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah pengawasan kerja dan motivasi kerja. Dalam hal ini pihak manajemen PT. Harum Sari Utama melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan PT. Harum Sari Utama adalah memperhatikan kompensasi atau gaji bagi karyawan, dimana untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan memerlukan gaji yang layak, sehingga semakin perusahaan berusaha meningkatkan pencapaian operasionalnya maka perusahaan akan semakin baik dalam memenuhi semua unsur kebutuhan karyawannya seperti gaji.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung”**.

## **1.2 RumusanMasalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi di perusahaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh hterhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

agar tujuan penelitian dapat dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengawasan kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah di PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah di PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengawasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.
3. Untuk apakah pengawasan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam atau menambah ilmu pengetahuan peneliti terhadap pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat dalam mengembangkan karir penelitian dibidang sumber daya manusia yang akan datang.

### **1.5.2 Manfaat Bagi IBI Darmajaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan dan ilmu pengetahuan ekonomi bisnis khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian refrensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan pembahasan jenis yang sama.

### **1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sarana dan masukan kepada yang bermanfaat mengenai pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan perusahaan Harum Sari Utama Bandar Lampung menjadi perusahaan jasa layanan armada atau angkutan barang yang terbaik di Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang "Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Harum Sari Utama Bandar Lampung.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pengembangan karyawan, berbagi pengetahuan, dan kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.



### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis pengawasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

### **DAFTAR PUSAKA**

### **LAMPIRAN**