

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi suatu organisasi aspek manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut. Sehingga, dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan dalam kemampuan berorganisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya tersebut. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja sumber daya yang berprestasi. Dunia perusahaan saat ini semakin maju dan mengikuti zaman yang mulai mendepankan teknologi, karena itu setiap perusahaan baik itu milik negara maupun swasta harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar menjadi favorit maupun berprestasi di mata masyarakat. Salah satu contoh dari sumber daya yang dimiliki adalah karyawan.

Perusahaan Mayora adalah perusahaan yang berpusat di Jakarta. Didirikan pada tahun 1977 Mayora Group telah semakin berubah dari awal sebagai rumah industri kecil sederhana biskuit ke dalam salah satu Perusahaan Fast Moving Consumer besar dengan 13 Pabrik Barang dan lebih dari 25.000 angkatan kerja. Saat ini produk Mayora dijual lebih dari 85 negara diseluruh dunia dan didukung oleh logistik modern dan sistem manajemen gudang, juga didukung oleh jaringan distribusi yang kuat. Selama beberapa dekade lebih Mayora Group telah tumbuh menjadi salah satu nama yang diakui dalam Fast Moving Consumer Good Industri. Kemauan untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar dan komitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas telah membuat merek Mayora terkenal di dunia, seperti Kopiko, Danisa, Astor,

Energen, Torabika, Roma Kelapa, Beng-beng, Superkeju, Premen kis dan masih banyak yang lainnya.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta yang berada di Indonesia dan mempunyai beberapa anak cabang seperti di Lampung Palembang dan Medan. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di kantor cabang yang ada di Lampung tepatnya di kota Metro yang bertempat di JL. Jendral Sudirman No 21 Kota Metro Lampung. Perusahaan Mayora juga memiliki beberapa divisi seperti di Kabupaten Lampung Tengah dan Pringsewu perusahaan tersebut adalah perusahaan distributor yang menyalurkan produk unggulannya yaitu; Kopi Torabika Moka, Torabika Susu, Torabika Duo, Energen dll. Saat ini jumlah karyawan yang bekerja di PT. MAYORA cabang kota Metro berjumlah 37 karyawan dimana setiap karyawan mempunyai tugas sesuai dengan jabatan masing-masing.

Kinerja menjadi hal yang paling penting ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Wilson Bangun (2012, p.231). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut, Kinerja yang terjadi pada perusahaan Mayora adalah masih belum tercapainya target penjualan yang biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja dimana targetnya per bulan mencapai 400-500 juta tetapi hanya bisa mencapai 278 juta dan sering juga terjadi keterlambatan pengiriman barang dikarenakan kurangnya karyawan yang diperlukan untuk bagian gudang untuk memuat barang-barang yang akan dikirim ke para konsumen atau pelanggan. Dalam proses ini kinerja karyawan memegang peranan utama dalam proses perkembangan perusahaan. Berikut adalah hasil standar penilaian kinerja karyawan pada PT.Mayora.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT.MAYORA INDAH Tbk.

No	ASPEK PENILAIAN	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	81-100	Sangat Baik
		70-80	Baik
		50-60	Cukup
		21-40	Buruk
		0-20	Sangat Buruk
2	Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	81-100	Sangat Baik
		70-80	Baik
		50-60	Cukup
		21-40	Buruk
		0-20	Sangat Buruk
3	Inisiatif	81-100	Sangat Baik
		70-80	Baik
		50-60	Cukup
		21-40	Buruk
		0-20	Sangat Buruk
4	Disiplin	81-100	Sangat Baik
		70-80	Baik
		50-60	Cukup

		21-40	Buruk
		0-20	Sangat Buruk
5	Kerja Sama	81-100	Sangat Baik
		70-80	Baik
		50-60	Cukup
		21-40	Buruk
		0-20	Sangat Buruk

Sumber : PT. MAYORA INDAH Tbk Cabang Metro 2017

Penilaian kinerja di PT. Mayora Indah Tbk dilakukan langsung oleh pimpinan yaitu adalah Manager atau Supervisor. Cara penilaian yang dilakukan adalah dengan melihat langsung kinerja karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaan, penilaian di perusahaan ini meliputi: Tanggung jawab, kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, disiplin dan kerja sama. Berikut adalah tabel hasil penilaian kinerja karyawan pada PT.Mayora.

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk Cabang Metro Tahun 2017

UNSUR YANG DINILAI		Score (%)	Keterangan
Seluruhkar yawan yang berjumlah 37 karyawan.	1. Tanggung Jawab	78,5	Baik
	2. Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	70,4	Baik

3. Inisiatif	58,5	Cukup
4. Kedisiplinan	59,1	Cukup
5. Kerja Sama	68,4	Baik
Jumlah	334,9	
Nilai rata-rata	66,98 %	

Sumber : PT. MAYORA INDAH Tbk Cabang Metro 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil kerja karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk cabang Metro masih cukup yaitu nilai rata-rata 66,98%. Akan tetapi pada penilaian indikator Tanggung jawab diatas standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan yaitu di tingkat baik yaitu 78,5% dimana penilaian tersebut dapat dilihat dari semua pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan dan selalu berusaha mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan agar setiap pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang positif baik dan dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Sedangkan pada indikator kedisiplinan terbilang cukup yaitu 59,1% kenapa dikatakan cukup karna masih banyak karyawan yang datang kekantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak negatif bagi kestabilan perusahaan dimana banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu dan perusahaan tidak akan bisa mencapai target yang ditentukan oleh kantor pusat. Semua penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini perusahaan yang bergerak dibagian produksi makanan dan minuman harus meningkatkan pengawasan agar kinerja dan pencapaian perusahaan dapat tercapai dengan baik dan benar. Akan tetapi adanya dampak negatif yang akan terjadi jika kinerja karyawan dibawah standar pekerjaan yaitu dibawah 66,98% yang dikategorikan cukup akan berdampak bagi stabilitas perusahaan yang akan menghambat tujuan perusahaan dalam pencapaian target penjualan yang telah ditentukan oleh

kantor pusat karena menurunnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya adalah: Gaya kepemimpinan, Pengawasan, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja.

Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengawasan dan Motivasi Kerja dimana pengawasan yang terjadi masih sangatlah kurang masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan dan didukung oleh teori Moekizat dalam Satriadi (2015) yang menyatakan bahwa Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Dimana pada perusahaan mayora ini seorang pimpinan atau manajer sering melakukan pengawasan secara langsung karena untuk mencegah adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur atau standar perusahaan contohnya seperti memeriksa absensi karyawan dengan cara melihat apakah ada karyawan yang suka datang kekantor tidak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan (terlambat) dan juga manajer sering ikut turun langsung ke lapangan untuk melihat kinerja karyawan pada saat melakukan transaksi jual beli kepada konsumen. Tujuan pengawasan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah atau hilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencapai kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Hal ini di dukung oleh teori Atmodiwiryo dalam Satriadi (2015) Pengawasan adalah upaya melihat apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, peraturan serta kebijaksanaan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Meningkatkan disiplin
2. Ketepatan waktu

3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Meningkatkan kualitas hasil kerja
5. Mencegah terulangnya kesalahan.

Berikut adalah data absensi kariyawan PT. MAYORA INDAH Tbk pada tahun 2017.

**Tabel 1.3 Data Kehadiran Karyawan
PT.MAYORA INDAH Tbk Tahun 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidak Hadiran Pegawai			
		A	I	S	Jumlah
Januari	37	5	1	0	6
Februari	37	3	0	4	7
Maret	37	0	0	0	0
April	37	3	3	1	7
Mei	37	0	0	0	0
Juni	37	1	1	1	3
Juli	37	4	2	0	6
Agustus	37	1	0	1	2
September	37	2	0	3	5
Oktober	37	0	0	2	2
November	37	1	1	1	3
Desember	37	3	1	1	5
Jumlah		13	4	6	46

Sumber : PT. MAYORA INDAH Tbk Cabang Metro 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi dari bulan Januari sampai Desember 2016 mengalami fluktuasi dan jumlah tingkat absensi karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk. Cukup banyak sebesar 46 karyawan. Kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh pimpinan membuat karyawan tidak bertanggung jawab akan tugasnya, oleh karena itu pengawasan yang di

lakukan oleh pemimpin harus lebih optimal sehingga membuat karyawan berkinerja lebih baik. Dalam hal ini tingkat absensi yang rendah berdampak buruk bagi kinerja karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk yang mana terhambatnya penyelesaian tugas karyawan yang tidak sesuai dengan deadline yang telah ditentukan serta ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target penjualan perusahaan.

Selain Pengawasan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Sitidan Ismiyati (2015) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, motivasi yang terjadi pada perusahaan MAYORA adalah perusahaan tersebut memberikan bonus dan berkesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya kepada setiap karyawan apa bila karyawan tersebut dapat mencapai target dan dapat bekerja dengan baik dilihat dari standar perusahaan yang telah ditentukan. Dengan diberikannya bonus dan berkesempatan akan di promosikan ke level jabatan yang lebih baik lagi membuat karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja dan mencapai tujuan dan target perusahaan.

Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :**“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYORA INDAH Tbk. CABANG KOTA METRO LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.MAYORA INDAH Tbk cabang Metro?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di PT.MAYORA INDAH Tbk cabang Metro?
3. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.MAYORA INDAH Tbk cabang Metro?

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk. Metro Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. MAYORA INDAH Tbk.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. MAYORA INDAH Tbk Cabang Metro, Jl. Jendral Sudirman No.21. Kota Metro Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai Juli 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu yang meliputi:: Manajemen SDM, pengawasan kerja dan motivasi kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAYORA INDAH Tbk cabang Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAYORA INDAH Tbk cabang Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAYORA INDAH Tbk cabang Metro.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini dapat di gunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Mayora Indah Tbk.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT.MAYORA INDAH Tbk dan dapat mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk.

BAB II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang dipakai dalam penulisan penelitian ini, antara lain: teori pengawasan, teori motivasi, teori kinerja, kerangka pikir dan hipotesis penelitian mengenai judul Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro Lampung.

BAB III :Metode Penelitian

Dalam bab ini ditemukan mengenai jenis penelitian, subjek dan objek yang diteliti, waktu dan lokasi ,variabel penelitian sampel dan populasi, teknik pengambilan sampel, definisi oprasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data mengenai judul Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro Lampung.

BAB IV : Analisis Data

Bab ini mengemukakan tentang menganalisis data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan teknik analisis data yang sudah ditentukan serta pembahasannya mengenai judul Pengaruh

Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro Lampung.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang yang berisikan kesimpulan, saran yang dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, hasil penelitian mengenai judul Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro Lampung.