

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan swasta maupun pemerintah akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar dapat tetap eksis dan bersaing di dunia bisnis. Untuk itu masing-masing perusahaan tersebut harus terus memperbaiki manajemen perusahaannya dengan salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu aspek penting dari karyawan dalam kaitannya dengan pengembangan perusahaan adalah kinerja karyawan itu sendiri. Hasibuan (2013) mengartikan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedarmayanti (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur berdasarkan pada standar yang telah ditentukan sebelumnya seperti keahlian, pengalaman yang dimiliki, dan waktu pengerjaan tugas.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada bawahan/ karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jl. Akmaludin Wirowongso Ajung Jember.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013 : 96). Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya (Handoko, 2013: 9). Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014:305). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jl. Akmaludin Wirowongso Ajung Jember.

Seorang pemimpin berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan di suatu perusahaan (Fahmi, 2013:42). Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Penurunan kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” (Robert Kreitner, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer (2016) menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (E) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01.

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Badrudin, 2014 :191). Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang artinya adalah “Menggerakkan”. Hampir semua teori motivasi mengemukakan keterkaitan motivasi dengan kebutuhan-kebutuhan manusia. Jika kebutuhan manusia tersebut terpenuhi, motivasi kerja secara otomatis akan terwujud. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebagai salah satu bentuk dukungan bagi setiap karyawan yang perlunya bukan hanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan tetapi juga hendaknya menjadi suatu bentuk kesadaran bagi setiap karyawan untuk saling memberikan semangat dalam lingkungan kerjanya.

PT Centralpertiwi Bratasena didirikan pada tanggal 8 Juli 1994 dengan SPT BPKM No 453/PMDN/1994, dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 509/KPT/IK.120/7/1995 serta Surat Keputusan Gubernur Daerah Lampung No. 5 tahun 1996 tentang Pola Kemitraan Usaha Perikanan Inti Rakyat di Wilayah Lampung. PT Central pertiwi Bratasena ini merupakan usaha gabungan antara investor Charoen Pokphand Group dari Thailand dengan PT Bratasena Perkasa Kencana. PT Central pertiwi Bratasena bergerak di bidang aquabisnis dengan pola usaha kemitraan inti rakyat (plasma). Pada tahun 1998, pemilik PT Bratasena Perkasa Kencana menarik sahamnya dari usaha gabungan ini. Kemudian, nama PT Central pertiwi Bratasena diganti menjadi PT Central pertiwi Bahari. Saat ini, mayoritas saham PT Central pertiwi Bahari dimiliki oleh PT Central protein Prima yang merupakan anak cabang Charoen Pokphand Indonesia (CPI).

PT CPB memiliki sebelas divisi yang tersebar di beberapa wilayah di Lampung, dan dua bagian non-divisi yang berada di Bandar Lampung dan Jakarta. Sembilan dari sebelas divisi tersebut

berada di *Pond Site*, wilayah Menggala, Kabupaten Tulang Bawang. Dua divisi lainnya berada di wilayah Kawasan Industri Lampung (KaIL) Tanjung Bintang dan di wilayah Suak-Kalianda, Lampung Selatan. Divisi-divisi yang berada di *Pond Site* yaitu (1) Divisi *General Affairs and Community Development*, (2) Divisi *Food Processing Plant*, (3) Divisi *Aquaculture*, (4) Divisi *Integrated Quality Assurance*, (5) Divisi *Power Plant*, (6) Divisi *Construction and Engineering*, (7) Divisi *Electric Engineering*, (8) Divisi *Farmer Service*, dan (9) Divisi *Finance*.

Provinsi Lampung ditargetkan jadi lumbung udang nasional. Proyek strategi lumbung udang nasional saat ini dipusatkan di daerah setempat. Bapak Presiden Joko Widodo mendukung dan memacu para eksportir dengan target untuk meningkatkan devisa negara melalui peningkatan ekspor nasional dari komoditas khusus udang. Indonesia menempati peringkat keempat dari 5 negara pengeksport udang "*Top Five Shrimp Exporters*" di bawah India, Vietnam, dan Ekuador. Hasil Rakor Budi Daya Udang Nasional 2018 menyatakan bahwa Provinsi Lampung sebagai representasi wilayah budidaya udang nasional. Lampung dinilai memberikan kontribusi besar terhadap suplai udang nasional. Provinsi Lampung merupakan salah satu sentra produksi udang Indonesia. PT Central Pertiwi Bahari, sebuah perusahaan raksasa dalam budi daya udang, terus berusaha meningkatkan produksinya agar mampu menyumbang 40 persen dari produksi nasional (Nidia Zuraya, 2018).

Keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan pengeksport udang seperti PT Central Pertiwi Bahari tentunya membutuhkan ketersediaan lahan dan SDM sangat tepat. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya semata, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi. Syamsuddinnor (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengawasan, kedisiplinan dan motivasi.

Karyawan pengupas udang pada PT Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* memiliki peran dan kontribusi penting bagi keberlangsungan bisnis perusahaan. Salah satu tugas pokok karyawan pengupas udang adalah memilih (*sorting*) dan memastikan udang yang layak untuk dieksport sesuai kriteria yang ditentukan. Jika hasil kerja para karyawan pengupas udang baik, maka

hal ini sangat membantu perusahaan terutama dalam penentuan diterima atau tidaknya ekspor udang perusahaan tersebut ke negara lain.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan penulis pada PT Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* pada Januari 2020 diperoleh data hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan khususnya karyawan pengupas udang untuk tahun 2018 dan 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91 -100	Amat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Peraturan PT. Central Pertiwi Bahari, 2019

Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Karyawan Pengupas Udang (2018-2019)

No	Unsur-unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	92	Sangat baik	90	Baik
2	Prestasi kerja	80	Baik	70	Baik
3	Tanggung jawab	82	Baik	74	Baik
4	Ketaatan	82	Baik	73	Baik

5	Kejujuran	82	Baik	82	Baik
6	Kerjasama	82	Baik	74	Baik
7	Prakarsa	82	Baik	76	Baik
8	Kepemimpinan	80	Baik	79	Baik
	Jumlah	662	Baik	558	Cukup
	Rata-rata	82,75%		69,75%	

Sumber: Hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) Karyawan PT Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant*, 2018-2019

Tabel 1.2 di atas mendeskripsikan bahwa rata-rata kinerja karyawan pengupas udang pada PT Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* sudah baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan pengupas udang ini mengalami penurunan sebesar 13%. Penurunan kinerja tersebut terjadi pada hampir seluruh indikator. Indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama merupakan indikator-indikator yang mengalami penurunan yang signifikan, hal mana berarti kinerja karyawan pengupas udang pada tahun 2019 menurun atau lebih buruk dibandingkan kinerja mereka di tahun 2018. Prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kerjasama karyawan pengupas udang menurun secara cukup signifikan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kinerja karyawan penulis masih merasa data sekunder yang sudah di dapat masih belum cukup untuk di jadikan landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu penulis memberikan kuesioner mengenai faktor-faktor atau variabel penelitian yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepada 30 orang karyawan pengupas udang secara acak. Hasil jawaban responden tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pengupas Udang pada PT. Central Pertiwi Bahari

No	Dimensi	SS	S	C	TS	STS	Total skor	Skor ideal	%
		5	4	3	2	1			

		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Konflik Kerja	2	10	1	4	5	15	2	4	-	-	33	50	66
2	Kompensasi	1	5	1	4	6	18	2	4	-	-	36	50	72
3	Disiplin Kerja	-	-	1	4	5	15	4	8	-	-	27	50	54
4	Stres kerja	1	5	2	8	4	12	3	6	-	-	31	50	62
5	Kepemimpinan	1	5	-	-	4	12	5	10	-	-	37	50	74
6	Motivasi kerja	-	-	3	12	2	6	5	10	-	-	28	50	56
7	Kompetensi	1	5	4	16	5	15	-	-	-	-	36	50	72
8	Pengawasan Kerja	1	5	-	-	4	12	2	4	3	3	24	50	48
9	Pelatihan	2	10	2	8	3	9	2	4	1	1	32	50	64
10	Lingkungan Kerja	-	-	5	20	3	9	2	4	-	-	33	50	66
F: Frekuensi, N= Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 5														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan kepada karyawan pengupas udang PT. Central Prima Bahari, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan pengupas udang mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Prima Bahari yang mendapatkan nilai terendah yaitu variabel, pengawasan kerja 48%, dan disiplin kerja 54%, dan motivasi kerja 56%. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Prima Bahari.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa yang dilakukan peneliti pada pra-survei terhadap karyawan pengupas udang di Kantor PT Central Prima Bahari divisi *Food Processing Plant*, penulis mendapatkan informasi bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan masih kurang efektif dimana atasan terkadang kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada karyawan yang melakukan kesalahan.

Selain pengawasan yang masih belum optimal, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan

tugas dengan sebaik-baiknya. Ketidaksiplinan kerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari Divisi *Food Processing Plant* dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan Pengupas Udang PT. Central Pertiwi Bahari Divisi *Food Processing Plant*

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah hari ketidakhadiran	Persentase ketidakhadiran per bulan	Toleransi ketidakhadiran karyawan (%)
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Januari 2019	14	6	7	27	10,32%	15%
Februari 2019	18	8	9	35	13,26%	15%
Maret 2019	11	8	9	25	9,47%	15%
April 2019	15	18	6	39	14,77%	15%
Mei 2019	13	15	5	33	12,50%	15%
Juni 2019	19	13	9	41	15,53%	15%
Juli 2019	10	9	3	22	8,33%	15%
Agustus 2019	10	8	2	20	7,58%	15%

Sumber: PT. Central Pertiwi Bahari

Tabel 1.1 di atas mendeskripsikan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Divisi *Food Processing Plant* sejak Januari 2019 hingga Agustus 2019 masih dapat maklumi oleh pihak perusahaan karena dalam rentang waktu tersebut total toleransi ketidakhadiran karyawan yang ditentukan oleh perusahaan dalam satu bulan masih di bawah batas maksimum ketidakhadiran 15%, akan tetapi ada ketidakhadiran karyawan paling buruk yang terjadi pada bulan Juni 2019 dimana pada bulan tersebut ketidakhadiran karyawan pengupas udang mencapai 41 orang atau 15,53% dari total karyawan dengan alasan izin, sakit dan tanpa keterangan.

Selain pengawasan dan disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari. Hasil wawancara dengan pihak manajemen PT. Central Pertiwi Bahari, bahwa karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* merasa belum mendapat kebutuhan tersebut, seperti

jumlah insentif yang diberikan tidak didasarkan pada hasil kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang peraturan baru ini, mereka menganggap keberatan karena perusahaan tidak mau tahu alasan keterlambatan karyawan.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Pertiwi Bahari Divisi *Food Processing Plant*” Bratasena Tulang Bawang Lampung.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Berapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*?
- 1.2.2 Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*?
- 1.2.3 Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*?
- 1.2.4 Berapa besar pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*.
- 1.3.2 Untuk menganalisis disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*.
- 1.3.3 Untuk menganalisis motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*.

1.3.4 Untuk menganalisis pengawasan, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung Divisi *Food Processing Plant*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di Perguruan Tinggi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenral Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Tulang Bawang Lampung sehingga dapat mengetahui bagaimana pengawasan, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan kinerja karyawan pengupas udang pada PT. Central Pertiwi Bahari Divisi *Food Processing Plant*.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan terutama dalam melakukan pengawasan, penerapan disiplin kerja dan motivasi kepada karyawannya demi peningkatan kinerja karyawannya tersebut.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Hasil penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.

