

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen karena karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*.

Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya.

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban

sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Menurut Frederick Hezberg dalam (Winardi,2001:87) bahwa “motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Kaitan antara kepuasan dan motivasi tersebut memiliki penganut maupun pengritiknya”

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan” (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja.

Menurut Robert Heller (1998:6) dalam (Wibowo,2012:378) yang menyatakan bahwa “motivasi adalah keinginan untuk bertindak”. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi

Selain motivasi kerja untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang

dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Menurut Harahap (2001:10), menyatakan bahwa “pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari”.

Menurut Manullang (2000:173), “pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan

untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan

Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik, dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi (2002) dalam (Edy Sutrisno,2009:100), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Blecher (1987) dalam (Wibowo,2007:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menaikkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Ravianto (1991) dalam (Edy Sutrisno,2009:100), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan.

Menurut penelitian Edy Hariyanto (2002) yang berjudul Peranan Pengawasan guna menunjang peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan dari pengawasan sangat memegang peranan penting guna peningkatan produktivitas kerja, selain itu perlu juga adanya penegakan kedisiplinan, jalinan komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan juga perlu adanya motivasi dari perusahaan agar karyawan dengan senang hati menjalankan pekerjaannya karena kalau pekerja itu bekerja dengan sungguh-sungguh maka produktivitas meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai .

Septdiono Prakoso (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Anisa Novitasari (2008), melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan”. Hasil penelitian tersebut yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- (1) Adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas

kerja, (2.) Adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan produktivitas kerja, (3) Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap Produktivitas.

Sinaga (2009) Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Marga SNVT Preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan Medan). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hasilnya adalah terdapat hubungan yang sedang antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh nilai positif, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai . Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara pengelolaan kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai dapat diterima.

Rismaida (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh secara nyata (highly significant) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) adalah perusahaan pergudangan yang berdiri tanggal 11 April 1977 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1976 di Semarang, Jawa Tengah. Sebagai suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia yang salah satunya berada di Probolinggo, PT.Bhandha Ghara Reksa turut mengemban misi menunjang kebijaksanaan pemerintah dan membantu pelaku bisnis dan industri, khususnya dibidang penyelenggara jasa penyewaan dan pengelolaan ruangan serta proses pengiriman barang dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan usaha yang sehat dan undang-undang perseroan terbatas.

Fenomena yang terjadi di PT.Bhandha Ghara Reksa (Persero) Probolinggo adalah produktivitas karyawan yang semakin menurun hal ini diindikasikan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak PT.Bhandha Ghara Reksa (Persero) Probolinggo kepada karyawan. Karena tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Dan juga selama ini pengawasan terhadap karyawan telah dilakukan secara rutin terhadap karyawan. Tetapi masih belum menunjukkan hasil kerja yang optimal, hal ini ditunjukkan ketika waktu istirahat sebagian karyawan tidak kembali lagi ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) PROBOLINGGO”**

1.2. BATASAN MASALAH

Batasan masalah penelitian ini adalah hanya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia saja yaitu tentang motivasi dan pengawasan kerja yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT.Bhanda Ghara Reksa (Persero) Probolinggo.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Bedasarkan latar belakang masalah diatas maka diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengawasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Bhanda Ghara Reksa (Persero) Probolinggo ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengawasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Bhanda Ghara Reksa (Persero) Probolinggo ?
3. Diantara variabel motivasi dan pengawasan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengawasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Probolinggo ?

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengawasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Probolinggo ?
3. Untuk mengetahui variabel motivasi dan pengawasan kerja yang berpengaruh dominan pada produktivitas kerja karyawan.

1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti
 - a. Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dan dimiliki baik dalam maupun diluar bangku kuliah khususnya tentang hubungannya dengan kinerja karyawan.
 - b. Memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kerja.
 - c. Memperdalam dan meningkatkan kualitas keterampilan dan kreativitas diri pribadi.
 - d. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) program manajemen.
2. Bagi Akademis

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika

3. Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya motivasi dan pengawasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan.

4. Bagi Mahasiswa

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir mahasiswa khususnya mengenai motivasi dan pengawasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

