

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor pendukung untuk tercapainya kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan terlaksana secara optimal. Untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset (harta) maupun sumber daya manusianya. Yang paling utama dan paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia harus dilihat dari jumlah dan kualitas yang dimilikinya. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan (Kasmir, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar mampu bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Maka perusahaan harus menggerakkan dan

mengarahkan karyawan tersebut agar memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga karyawan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Organisasi atau perusahaan menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaruh kinerja sangat besar terhadap organisasi atau perusahaan, khususnya mengenai kemajuan. Sedangkan bagi karyawan kinerja adalah penghubung masa depan (Harras et al., 2020). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu melakukan pengawasan terhadap karyawan nya. Karena dengan adanya pengawasan tersebut karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, juga pengawasan bertujuan untuk meminimalisir tindakan kerugian perusahaan.

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana (Widiana, 2020). Pengawasan sangat dibutuhkan dalam organisasi apapun yang memiliki sasaran untuk melakukan pencegahan atau perbaikan ketidaksesuaian atau perbedaan, kesalahan dan berbagai kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang. Pengawasan tersebut dilakukan secara efektif, baik pada level operasi, keuangan struktural atau strategik, akan sukses mengatur dan memantau aktivitas-aktivitas organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain pengawasan memberikan hal yang positif terhadap perusahaan. Selain

diadakannya pengawasan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena, nilai penting dari pengembangan adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar lebih mampu bekerja. Kemudian juga berguna untuk menambah pengetahuannya dalam bidang yang lain. Dengan demikian, baik pengawasan maupun pengembangan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan (organisasi) program pengembangan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja serta tujuan perusahaan (organisasi) dapat tercapai. Bagi karyawan, program pengembangan secara langsung dapat meningkatkan kompetensi, karena karyawan dapat berkinerja dan meraih prestasi (Harras et al., 2020). Dengan melaksanakan pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan atau organisasi. Di samping itu, dengan diadakannya pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Artinya pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Tonggak Ampuh adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri dengan hasil produksi utama tiang listrik beton. PT. Tonggak Ampuh Baturaja berdiri pada tahun 1988 dan memulai produksi percobaan pada bulan Januari 1989. Produksi utama nya yaitu tiang listrik beton, tiang pancang, dan plat beton

arcon. PT. Tonggak Ampuh Baturaja sudah dilengkapi dengan surat-surat perizinan yang pada saat ini digabung dalam NIP (Nomor Induk Perusahaan). Perlindungan ketenagakerjaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja yaitu dilindungi kepada BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu disebut Jamsostek dan perlindungan untuk kesehatan dilindungi kepada BPJS Kesehatan. PT. Tonggak Ampuh Baturaja memiliki karyawan yang berjumlah 30 orang. Tidak hanya memproduksi, PT. Tonggak Ampuh Baturaja juga memiliki kegiatan sosial yaitu memberikan bantuan kepada masyarakat lingkungan. Visi dan misi PT. Tonggak Ampuh Baturaja yaitu menjadikan perusahaan yang mampu beradaptasi dan mampu mencermati serta menangkap peluang-peluang yang ada di masa depan, juga menyediakan produk-produk berbasis beton yang bermutu tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan secara langsung dan melakukan wawancara dengan Kabag Sumber Daya Manusia serta beberapa karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja terkait dengan pengawasan menyebutkan bahwa kurangnya pengawasan terhadap karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Pengawasan internal dan eksternal dilakukan tidak sesuai jadwal. Pengawasan tersebut dilakukan secara tidak terjadwal yaitu terkadang dilakukan setahun sekali, maupun lebih. Lalu sistem pengawasannya kurang jelas karena pengawasan dilakukan oleh pihak pusat yang jadwalnya tidak menentu, hal ini yang menyebabkan sistem pengawasannya menjadi kurang jelas. Selain itu, data dan informasi yang didapat tidak akurat. Maksudnya informasi tentang diadakannya pengawasan tidak diberi tahu secara transparan sehingga data perbaikan atau evaluasi terkait pengawasan menjadi tidak akurat yang

menyebabkan karyawan keliru. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena kurangnya pengawasan dari atasan.

Pengembangan sumber daya manusia hal penting di sebuah perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga menguntungkan perusahaan. Karena tujuan didirikannya organisasi adalah profitabilitas. Sedangkan di PT. Tonggak Ampuh Baturaja belum mengadakan pengembangan bagi sumber daya manusianya. Kurangnya edukasi pengetahuan seperti diberikan pendidikan atau diberikan materi terkait pekerjaan mereka. Hal tersebut membuat karyawan menjadi tidak optimal dalam mengembangkan potensinya. Kurangnya pelatihan bagi karyawan karena pelatihan diberikan saat dibutuhkan saja, tidak diadakan pelatihan rutin untuk karyawan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Lalu penugasan yang sering berubah-ubah dari unit satu ke unit lainnya, ini menyebabkan kekeliruan terhadap pekerjaannya.

Dari permasalahan pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia diatas, juga terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Permasalahan ini berkaitan dengan hasil kerja karyawan. Dimana masih terdapat karyawan yang tidak fokus dengan pekerjaannya. Masalah tersebut dikarenakan pengawasan yang harusnya dilakukan oleh atasan dilakukan tidak menentu, sehingga karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lalu, karyawan merasa kurang percaya diri dan merasa ketidakpuasan karena

kurangnya pelatihan yang diberikan dan penugasan yang sering berubah-ubah. Hal tersebut membuat karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pengawasan ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, dapat diuraikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengelolaan SDM.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
- b. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.