

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern saat ini persaingan dalam dunia usaha sering terjadi, perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas masing-masing perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pihak intern perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan kegiatan sebuah perusahaan akan tetapi jika sumber daya manusia tidak memiliki kualitas yang baik akan berakibat bagi perusahaan. Manusia merupakan orang yang melakukan kegiatan atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Hal ini terbukti bahwa kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga perusahaan lebih mengutamakan pada tenaga kerja yang handal dan ahli dalam mencapai tujuan perusahaan.

Apalagi saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri dan bersaing dalam dunia bisnis.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat mengharuskan instansi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan suatu produk dan jasa yang bermanfaat diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan erat hubungannya dengan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan pengawasan.

Lingkungan kerja dan pengawasan erat hubungannya dengan kinerja karyawan terutama dalam penyelesaian tugas. Apabila suatu perusahaan ingin mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja ini merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

Menurut Wirawan (2009:5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu”. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari hasil kerjanya. Dengan melihat hasil kerja karyawan pimpinan dapat mengetahui

kemampuan dan kecakapan yang dimiliki karyawannya. Untuk itu tidak heran jika perusahaan mencantumkan standar-standar yang tinggi dalam menerima karyawan yang akan bekerja di perusahaannya. Selain itu hal yang perlu diperhatikan salah satu yaitu lingkungan kerja. Menurut Nawawi Ismail (2009:146) “Lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tak terhingga”. Sumber kewenangan dalam suatu organisasi formal dapat diperoleh dari lingkungan internal atau kondisi fisik dan lingkungan eksternal atau kondisi non fisik yang memiliki keterkaitan dengan organisasi yang bersangkutan.

Selain lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, pengawasan juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila suatu perusahaan mengadakan pengawasan maka dapat diketahui tingkat kerja kinerja karyawan. Menurut Samsudin Sadili (2010:299) “Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja”. Sehingga dengan adanya pengawasan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi. Selain itu pengawasan kerja juga berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan.

Menurut Nawawi Ismail (2009:162) “Pengawasan adalah fungsi manajer untuk memelihara aktivitas organisasi yang diizinkan, dan diukur

dengan harapan-harapan”. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan apakah seluruh rangkaian kegiatan yang direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan dengan lancar sesuai target yang diharapkan. Kota salatiga banyak perusahaan yang melakukan kegiatan produksi, namun tidak semua perusahaan melakukan kegiatan produksi yang sama, walaupun demikian sebuah perusahaan tentu harus memiliki strategi yang baik demi menunjang kegiatan produksi dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara pada PT. TRIPILAR BETONMAS kinerja karyawan pada umumnya pernah mengalami penurunan, yang dapat disebabkan berbagai faktor. Sehingga perusahaan berusaha meminimalkan penurunan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan masalah diatas peneliti tertarik mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRIPILAR BETONMAS SALATIGA TAHUN 2014/2015”

B. Pembatasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus terhadap masalah yang dihadapi, maka masalah yang akan diuji hanya dibatasi pada :

1. Kinerja karyawan produksi PT.TRIPILAR BETONMAS SalatigaTahun 2014/2015
2. Lingkungan kerja PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015
3. Pengawasan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015?

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti dan bagi akademis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menyikapi masalah kinerja karyawan dan penyebabnya.

2. Bagi Akademis

Peneliti ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah