

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan potensi lain yaitu pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari sebelumnya, hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini. Menurut Ravianto (2003:20) “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang

cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang, dan pelayanan terminal peti kemas. Sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah hasil yang diperoleh perusahaan masih dibawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, produksi atau jasa pelayanan perusahaan tidak meningkat dan bahkan ada kecenderungan menurun yang diakibatkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada fluktuasi total aktiva, penjualan, dan laba bersih. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Total Aktiva, Penjualan dan Laba Bersih
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
Periode Tahun 2009 – 2013
(Dalam Rupiah)

Tahun	Total Aktiva (Rp)	Fluktuasi (%)	Penjualan (Rp)	Fluktuasi (%)	Laba Bersih (Rp)	Fluktuasi (%)
2009	1.021.302.456.741	-	590.255.100.972	-	124.037.829.366	-
2010	1.033.266.193.665	1,012	521.793.730.998	1,262	118.938.865.368	0,708
2011	1.045.139.552.845	1,023	455.234.330.241	1,116	106.141.629.705	0,679
2012	1.110.885.941.233	1,087	443.969.481.383	0,973	121.901.926.542	0,606
2013	1.231.379.269.471	1,205	437.464.705.483	0,949	120.109.569.915	0,696

Sumber: Laporan Keuangan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penjualan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan mengalami penurunan dari tahun 2009-2013, terlihat dengan laba bersih berfluktuasi pada periode tersebut. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan yang berakibat pada kerugian perusahaan

Penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan disebabkan oleh tingkat kejenuhan yang tinggi, peralatan yang kurang mendukung dalam menunjang pekerjaan, keadaan fisik yang tidak fit sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, mengadakan pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dan pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi demi peningkatan produktivitas karyawan. Semua ini dilakukan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan pengawasan kerja dan disiplin kerja para karyawan. Menurut Handoko (2003 : 395) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan

dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan bekerja sesuai dengan deskripsi kerja yang telah diberikan kepada mereka, memastikan bahwa kompensasi serta manfaat yang diberikan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan memenuhi harapan mereka, serta memastikan bahwa karyawan perusahaan memperoleh kemampuan untuk melakukan pengembangan diri mereka sehingga produktivitasnya dapat ditingkatkan. Namun kenyataannya pengawasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dapat dikatakan relatif kurang baik karena masih terlihat kurangnya informasi mengenai pekerjaan dari pimpinan, kurangnya motivasi dari pimpinan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan indikasi penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan, jika hal ini terus berulang maka dapat merugikan perusahaan.

Suatu usaha yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan timbulnya berbagai kerugian, perlu diadakannya langkah-langkah yang mendapatkan perhatian dari pihak yang berwenang. Pimpinan harus dapat mengelola sumber daya sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik pula, pimpinan juga harus memiliki peran dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan pengawasan yang baik, yang dilakukan secara intensif dan disiplin kerja dalam perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan.

Menurut Hasibuan (2003) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial

yang berlaku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Namun kenyataannya masih ada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, yang terlihat dalam absensi karyawan. Dengan menurunnya disiplin karyawan dapat di indikasikan sebagai penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Melihat pentingnya pengawasan kerja serta disiplin kerja maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengawasan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan kedalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Apakah tingkat penghasilan/kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

4. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengawasan manajer dan disiplin kerja pegawai.

2. Bagi penulis / peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan pengawasan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca / peneliti lain

Sebagai bahan referensi dan acuan untuk perluasan penelitian pada bidang kajian yang sejenis pada masa yang akan datang.

4. Bagi lembaga pendidikan Unimed

Sebagai tambahan literature kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.