

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan fungsi terpenting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor terpenting suatu pekerjaan yang bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya mengingankan sumber daya mananusia lah yang mengatur sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan begitu penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang efisien. Maka perlu diupayakan faktor-faktor kerja yang baik agar para tenaga kerja dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari bentuk fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, antara lain: tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan (Gibson et al, 2008:106). Setiap perusahaan maupun organisai akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja agar tetap dapat bertahan dalam pasar persaingan, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan dalam seperti pemberian insentif dan pengawasan kerja yang baik. Untuk menggerakkan karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya

masalah insentif dan pengawasan kerja ini, dengan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya. Sistem pengawasannya yang benar-benar efektif, artinya dapat merealisasikan tujuannya. Sistem pengawasan yang erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Karena pengawasan dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas. Tingkat pengawasan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Dapat mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu penerapan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil yang dicapai sesuai. Tingkat Pengawasan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang timbul akibat dari penilaian terhadap situasi kerja. Ketidakpuasan akan muncul jika salah satu dari kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Jika karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan

bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu faktor insentif, dan pengawasan, sehubungan dengan itu kepemimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal dari para karyawannya, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik.

Fenomena yang lain adalah produktivitas karyawan yang menurun diakibatkan oleh kurangnya pengawasan terhadap karyawan dan perawatan mesin. Dapat dilihat dari jumlah produksi dan jumlah reject yang fluktuatif setiap bulannya. Hal ini menyebabkan adanya keterlambatan dalam produksi sehingga target tidak dapat terealisasi. Produktivitas adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:156).

Tabel 1.1
Produksi PT Shinkwang Ventures Indonesia Bulan Januari – Mei 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian
1.	Januari	680.000 pcs/bulan	602.466 pcs/bulan
2.	Februari	680.000 pcs/bulan	528.133 pcs/bulan
3.	Maret	680.000 pcs/bulan	667.972 pcs/bulan
4.	April	680.000 pcs/bulan	644.353 pcs/bulan
5.	Mei	680.000 pcs/bulan	501.427 pcs/bulan

Sumber : PT Shinkwang Ventures Indonesia 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kegiatan kerja dalam bidang memproduksi aksesoris sepatu Nike dan Adiddas pada bulan Januari mencapai 602.466 pcs, pada bulan Februari mencapai 528.133 pcs, pada bulan Maret mencapai 667.972 pcs, pada bulan April 644.353 pcs dan pada bulan Mei 501.427 pcs. Hal tersebut menandakan bahwa produksi aksesori sepatu nike dan addidas oleh PT Shinkwang Ventures Indonesia tidak ada yang dapat memenuhi target. Selain itu terdapat reject produksi atau hasil produksi yang tidak bisa digunakan yang menandakan bahwa terjadi kesalahan produksi, data reject produksi PT Shinkwang Ventures Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Reject Produksi PT Shinkwang Ventures Indonesia Bulan Januari-Mei

No	Bualan	Jumlah Produksi	Jumlah Reject
1	Januari	135.354	181
2	Februari	96.011	15
3	Maret	81.696	95
4	April	99.621	187
5	Mei	93.447	182

Sumber : PT Shinkwang Ventures Indonesia, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pada bulan Januari terdapat 181 jumlah reject, pada bulan Februari terdapat 15 reject, pada bulan Maret terdapat 95 reject, pada bulan April terdapat 187 reject dan pada bulan Mei terdapat 182 reject. Hasil produk yang reject tersebut terjadi karena karyawan tidak mengoperasikan mesin produksi sesuai standar operasional prosedur, karyawan melakukan kecerobohan pada saat melakukan pekerjaan serta karyawan melakukan kesalahan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa pengawasan kerja yang ada di PT Shinkwang Ventures Indonesia perlu ditingkatkan.

Fenomena pada PT Shingkwang Ventures Indonesia berkaitan dengan insentif dan pengawasan yang memiliki peran penting pada produktivitas karyawan, isentif dan pengawasan berhubungan dengan tenaga kerja karyawan, apabila terjadi penurunan atau ketidakstabilan dalam pemberian insentif dan pengawasan pada karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Jenis insentif yang diberikan PT Shinkwang Verntures Indonesia kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Jenis Insentif yang diberikan PT. Shinkwang Ventures Indonesia

Jenis insentif	Keterangan
Tunjangan	-Tunjangan Hari Raya -Tunjangan Kesehatan BPJS -Tunjangan Kematian Jika ada karyawan yang meninggal dunia akan mendapatkan dana tunjangan kematian -Tunjangan Pesangon Pensangon diberikan kepada karyawan tetap yang sudah bekerja selama 25 tahun dengan batas minimal usia karyawan 50 tahun
Bonus	Bonus yang diberikan kepada karyawan jika karyawan lembur kerja sedangkan untuk lembur kerja karyawan maksimal adalah 2 jam

Sumber : PT Shinkwang Ventures Indonesia, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa PT Shinkwang Ventures Indonesia memberikan insentif kepada karyawannya berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan BPJS, tunjangan kematian apabila ada karyawan yang meninggal dunia, tunjangan pesangon dan pemberian bonus kepada karyawan yang melakukan lembur. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PT Shikwang Ventures Indonesia hanya memberikan insentif kepada karyawannya berupa jaminan sosial dan bonus. PT Shikwang Ventures Indonesia tidak memberikan insentif lain berupa pemberian penghargaan, kenaikan pangkat dan promosi sebagai apresiasi kepada karyawan yang memiliki potensi, kinerjanya baik

ataupun kemampuan lebih sehingga karyawan kurang memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi alasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2019) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setiahad dkk (2020) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2019) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2021) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muin (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun Sari dan Natalia (2016) mengungkapkan jika insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Muayyad dan Gawi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian kali ini bertujuan untuk mengkaji **“Pengaruh Pengawasan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. Shinkwang Ventures Indonesia”**.

1.2. Ruang Lingkup

Untuk menghindari luasnya permasalahan, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.
2. Penelitian ini menjelaskan tentang pengawasan dan insentif sebagai variabel eksogen dan menjelaskan tentang kepuasan kerja serta produktivitas kerja sebagai variabel endogen.
3. Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.
4. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal mendapatkan persetujuan.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada PT Shinkwang Ventures Indonesia yang berkaitan dengan insentif, pengawasan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kurang optimalnya produk yang dihasilkan oleh perusahaan, yang dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak pernah mencapai target.

- 2) Kurangnya pengawasan pada produksi seperti pengawasan terhadap karyawan dan perawatan mesin yang menyebabkan sering terjadi kesalahan dalam hasil produksi.
- 3) Tidak adanya insentif lain berupa pemberian penghargaan, kenaikan pangkat dan promosi sebagai apresiasi kepada karyawan yang memiliki potensi, kinerjanya baik ataupun kemampuan lebih sehingga karyawan kurang memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia?
- 2) Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia?
- 3) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia?
- 4) Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai, yakni:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Shinkwang Ventures Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Akademis

Hasil penilaian diharapkan dapat menambah wacana pengetahuan serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap teori-teori yang berkaitan dengan persoalan tersebut.

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis serta untuk menyusun suatu Tugas Akhir (TA) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muria Kudus

1.5.2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ekonomi manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia serta diharapkan dapat memberikan perubahan bagi perekonomian Indonesia secara umum.