

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manajemen dibutuhkan oleh banyak orang, kelompok, atau pun organisasi yang mengatur dan merencanakan segala hal untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Umumnya diakui bahwa manajemen berkaitan dengan suatu tingkat keterampilan, tetapi di luar itu terjadi perdebatan tentang bagaimana seharusnya mengelompokkan manajemen sebagai suatu seni atau ilmu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian atau pengawasan. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia (Gundono, 2016).

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Prestasi kerja pula merupakan hasil kerja melebihi standar kinerja karyawan itu sendiri. Karena semakin tinggi kinerja karyawan maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila

orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah di susun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan yang tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan karyawan dengan perusahaan.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dan pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi, salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan adalah melakukan pengawasan dan pelatihan kerja. Menurut Mockler dalam Handoko (2013:358) mengemukakan bahwa Pengawasan atau *Controlling* adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan 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 sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. P. Strong (dalam

Hasibuan, 2014:241) berpendapat bahwa *Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans.* Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Handoko (2013:359), bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.” Sedangkan Pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan pula pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang (Priyono, 2010)

PT. PELINDO IV (Persero) cabang Gorontalo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pelabuhan yang menyediakan sarana dan prasarana ke-pelabuhanan dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal laut, angkutan penumpang dan pengiriman barang. Adapun tujuan utama dari PT. PELINDO IV (Persero) cabang Gorontalo adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayanan jasa pelabuhan.

PT. PELINDO IV (Persero) cabang Gorontalo adalah pelabuhan yang terletak di muara Sungai Bone, Kelurahan Leato Utara, Kota Gorontalo. Pelabuhan ini menjadi tempat persinggahan utama kapal-kapal yang memasok kebutuhan pokok bagi masyarakat Gorontalo. Kapal-kapal pengangkut barang dari Pulau Jawa bersandar dan membongkar muatan di sini. Sebaliknya dari pelabuhan ini dimuat hasil bumi seperti kopra, rotan dan jagung dimuat untuk diangkut ke-pelabuhan lainnya.

TABEL : 1.1 Data Capaian Karyawan 6 bulan ditahun 2019

No.	Tgg1	Capaian Kinerja Per sub. Bagian (Box)					ket
		Opt. Head Truck/Tronton	Opt Fixed Crane	Opt. RS 45 Ton	Opt. FL 32 Ton	Opt. FL 07 Ton	
1	01- 29 Apr 2019	3.367	3.245	2.029	1.353	777	
2	01- 26 Mei 2019	3.556	3.094	1.832	1.209	640	
3	01- 25 Jun 2019	2.635	2.485	1.514	1.881	2.155	
4	01- 28 Jul 2019	3.633	3.643	1.505	974	2.546	
5	31- 27 Agust 2019	3.245	2.910	841	1.249	953	
6	30- 28 Sept 2019	3.378	3.199	1.432	960	1.843	

Sumber: PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan capaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, pada operator RS 45 Ton yang mengalami penurunan di bulan Agustus dan penurunan pula terjadi pada operator FL 07 Ton di bulan Mei 2019, hal ini terjadi karena karyawan kurang menaati dan melaksanakan tugas yang diberikan, serta masih adanya karyawan yang kurang akan pengetahuannya tentang pekerjaannya, sehigga di-triwulan ke 2 tahun 2019 karyawan PT PELINDO IV Cabang Gorontalo mengalami penurunan karyawan berprestasi. Fenomena lain menunjukkan masih adanya karyawan yang sering terlambat atau tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja, serta masih adanya karyawan yang kurang inisiatif pada saat bekerja, hal ini terbukti pada saat

jam kerja karyawan cenderung hanya merokok di jam kerja, bermain catur dalam hal ini hanya menunggu perintah atasan.

Untuk itu peneliti mengangkat variabel X_1 pengawasan dan X_2 pelatihan sebagai variabel penguji yang menurut peneliti jika kedua variabel X ini lebih dimaksimalkan maka kemungkinan besar prestasi kerja karyawan akan lebih meningkat, hal ini telah dibuktikan dengan data empirik dan teoritis.

Berdasarkan permasalahan di atas, melihat begitu pentingnya pengaruh pengawasan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan data di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil sebaran data capaian kinerja karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Gorontalo, pada tahun 2019 triwulan ke 2 PT. PELINDO IV Cabang Gorontalo mengalami penurunan karyawan berprestasi.
2. Berdasarkan fenomena pada karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Gorontalo bahwa sebagian kecil karyawan hanya menunggu perintah pada saat melaksanakan pekerjaannya atau lebih tepatnya karyawan cenderung kurang inisiatif dalam bekerja.

3. Berdasarkan fenomena di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Gorontalo menunjukkan masih banyaknya karyawan yang terlambat datang dan cepat pulang (TD/CP) hal ini tentunya dapat menghambat produksi perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam pembahasan ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo?
3. Apakah pengawasan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengawasan, pelatihan kerja, dan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengawasan serta pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.