

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah ataupun swasta pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut dapat memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Menurut Ardiansyah (2015:29) adanya faktor non sumber daya yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya.

Menurut Hery (2017:2) salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkannya profitabilitas. Profitabilitas menggambarkan kemampuan keuntungan yang dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat ditempuh dengan berbagai cara dan kebijakan yang dibuat oleh para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan serta supaya terhindar dari kerugian dan ketidakstabilan perusahaannya yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak terlepas dari kegiatan perusahaan yang keberhasilannya diukur dari tingkat produktivitas karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional didalamnya.

Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besar aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena manusia yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut. Kegiatan yang ada pada perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung.

Seiring dengan perkembangan zaman, semakin pesat dunia usaha yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka sekarang ini sangat dirasakan adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap dan mampu bekerja secara profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas baik diperlukan dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dapat menjadikan penghalang berkembangnya dan bertahannya perusahaan. Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang

tinggi dalam hal peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang sudah dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang dan maju.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Salah satu bentuk upaya peningkatan dan pengembangan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya pengawasan, Beban Kerja yang diterapkan dalam dunia kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas kerjanya.

Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan

perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Setiawan dan Ritonga (2017:79) produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini .

Selain faktor pengawasan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah Beban Kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian beban kerja yang sesuai juga perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dari individu karyawan akan menghasilkan produktivitas yang rendah. Selain itu adanya beban kerja yang terlalu tinggi ataupun beban kerja yang terlalu rendah dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan karena beban kerja yang tinggi membuat karyawan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan membuat karyawan menjadi bermalas-malasan. Maka perlu adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan produktivitas karyawan secara maksimal.

Kompensasi sering dijadikan perusahaan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya

sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Kompensasi sebagai motivasi dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan yang meningkat, produktivitas karyawan yang meningkat, dan tingkat penghasilan karyawan yang meningkat.

CV Telaga jernih merupakan perusahaan/pabrik yang bergerak di bidang AMDK (air minum dalam kemasan) yang berdiri sejak tahun 2015 yang berlokasi di Desa Bendung air Kayu aro, Kabupaten kerinci dengan meluncurkan merk air minum dalam kemasan yaitu "Arteje". CV telaga jernih memproduksi air minum mineral dalam kemasan, terdiri dari kemasan gelas 120 ml 220 ml, botol dan galon dengan harga yang terjangkau. Pada CV Telaga jernih, faktor pengawasan, Beban Kerja, dan kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:98) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sedangkan yang terjadi di perusahaan air minum CV.Telaga jernih dimana produksi air minum proaktif, sehingga perlu adanya produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga bisa mencapai tujuan produksi air minum yang telah

di tetapkan oleh perusahaan itulah yang harus di tingkatkan oleh karyawan CV.Telaga jernih sebagaimana yang ada pada tabel di bawah.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Produksi ARTEJE CV.Telaga Jernih Kayu aro**  
**Bulan januari-Desember 2021**

No	Bulan	Target	Total Produksi (Galon)	Total Produksi (Botol)	Total Produksi (Kemasan Gelas)	Realisasi	Presentase
1	Januari	6000	6.800	5.700	7000	19.500	2,44%
2	Febuari	6000	5.500	4000	4.700	14.200	2,37%
3	Maret	8000	5.500	7000	4.700	17.200	1,91%
4	April	8000	5500	4000	4000	13.500	2,25%
5	Mei	9000	6.800	7000	7000	20.800	2,60%
6	Juni	9000	6.800	7000	5000	18.800	2,09%
7	Juli	9000	6.800	5.700	7000	19.500	2,17%
8	Agustus	9000	6.800	5.700	7000	19.500	2,17%
9	September	9000	5.500	5.700	4000	15.200	1,69%
10	Oktober	8000	5.500	7000	4000	16.500	2,06%
11	November	8000	6.800	7000	5000	18.800	2,35%
12	Desember	8000	6.800	7000	7000	20.800	2,60%

*Sumber: Kantor ARTEJE CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Tahun 2021*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat data target CV Telaga jernih dan realisasi bahwa pada bulan januari-maret hasil produksi menurun. Target produksi yang ditetapkan untuk galon, botol dan kemasan gelas di tetapkan sebanyak 6000 dan target produksi pada bulan maret dan april sebanyak 8000 dus. Pada bulan mei-september target produksi sebanyak 9000 dus dan pada bulan oktober-

desember target produksi sebanyak 8000 dus. Realisasi paling rendah terjadi pada bulan september yaitu hanya sebesar 1,69%. Sementara itu realisasi selama 1 tahun tersebut hanya 2 bulan yang memenuhi target yaitu pada bulan mei dan desember sebesar 2,60%.

Berdasarkan pada data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada CV Telaga jernih permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa indikator yaitu seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisiensi.

Menurut Nitisemito (2012:173) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain lingkungan kerja, pengawasan kerja, proses seleksi, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, pendidikan dan latihan, fasilitas kerja, absensi kerja beban kerja dan tingkat perputaran karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun penulis hanya meneliti mengenai pengawasan, beban kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian terutama pengawasan, beban kerja dan kompensasi.

Menurut Siagian (2013:112) mengemukakan Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di kehendaki.

Setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi apapun selama menginginkan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, maka pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen memegang peranan penting yang harus di realisasikan secara langsung dan kontinyu. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan kegiatan pengawasan terhadap karyawan di perusahaan CV Telaga jernih masih belum maksimal karena kurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya. Lemahnya pengawasan tersebut membuat para karyawan rentan melakukan pelanggaran dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja menurun.

Menurut Munandar (2015:20) Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Terkait Beban kerja pada perusahaan CV Telaga jernih beban kerja yang di berikan kepada karyawan terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Tingginya beban kerja yang di peroleh karyawan mengakibatkan tidak terpenuhinya target dengan tepat waktu.

Menurut Simamora (2014:442) mendefinisikan Kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaianny. Pada CV Telaga jernih fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau memiliki kemampuan yang lebih. Sedangkan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat di tarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat di susun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih dan besar pengaruh secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih dan besar pengaruh secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih dan besar pengaruh secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, Beban Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih dan besar pengaruh secara simultan.

### 1.4 Manfaat penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan akan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, semakin memperluas wawasan yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran atas penerapan teori pengawasan, Beban Kerja, dan kompensasi di lapangan.
  - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.
2. Manfaat Akademis
  - a. Dapat di jadikan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil peneliti ini di Sekolah Ilmu

Tinggi Ekonomi Sakti Alam Kerinci khususnya di progam studi manajemen sdm.

- b. Dapat di gunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian.

