

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini mengalami perubahan dari beberapa dekade terakhir dimana dunia bisnis ditandai dengan ketatnya persaingan. Kualitas dan kuantitas barang maupun jasa menjadi semakin beragam sehingga konsumen dihadapkan oleh berbagai pilihan. Salah satu cara untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus bisa mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Usaha tersebut tidak hanya bertumpu pada alat-alat yang canggih tetapi juga melibatkan SDM yang kompeten, maka perusahaan harus senantiasa mengembangkan serta memelihara SDM yang ada. Pandangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karyawan disetiap perusahaan merupakan aset yang bernilai dan berharga. Karyawan apabila tidak diperhatikan dan dikembangkan maka hal ini sewaktu-waktu akan menjadi *boomerang* bagi perusahaan. Ketika suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan kualitas SDM sesuai terhadap perubahan lingkungan yang akhirnya mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Mengelola SDM melibatkan setiap orang yang ada didalam perusahaan dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan dengan upaya memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh.

Mengelola SDM meliputi mengelola karyawan, kebijakan dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karyawan adalah aset yang sangat penting dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan berusaha untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut tentunya karyawan perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan harapan perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang baik. Salah satu faktor penting tersebut adalah SDM. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia itulah maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas pengawasan dan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai visi misi organisasi

Sebagai manusia terkadang para pekerja melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat mereka bekerja, hal ini tentunya menuntut agar pimpinan perusahaan melakukan peningkatan dalam fungsi pengawasan. Pelaksanaan pengawasan bertujuan agar yang telah direncanakan perusahaan telah sesuai.

Fungsi pengawasan ialah proses penetapan alat ukur, mengadakan penilaian, tindakan koreksi yang bertujuan memastikan aktivitas yang terlaksana sesuai dengan rencana.

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, menurut Siswanto (2009) Faktor-faktor itu antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi, berbagai perubahan lingkungan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk, pesaing baru, peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, pengawas mendeteksi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan oleh perusahaan tersebut.
  2. Peningkatan kompleksitas organisasi, semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.
  3. Kesalahan-kesalahan, pada setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki masalah atau kesalahan-kesalahan, yang biasanya kesalahan tersebut biasa dilakukan oleh para bawahan, misalnya kesalahan pengiriman, penyimpangan dari peraturan, dan lain sebagainya. Sistem pengawasan memungkinkan pengawas mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi lebih buruk.
- Terlaksananya fungsi pengawasan yang baik maka diharapkan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain masalah pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga dihadapkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai optimal. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Ada beberapa hal yang menjadi permasalahan kedisiplinan karyawan diantaranya ialah datang tidak tepat waktu, tata tertib serta peraturan yang dilanggar dan masih banyak yang lainnya. Disiplin mencerminkan sikap karyawan akan tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Disiplin kerja juga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan, untuk meningkatkan produktivitas maka perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Tingkat kedisiplinan diperlukan dengan adanya aturan-aturan yang ketat serta mengikat dengan sanksi yang tegas. Apabila aturan-aturan ini ditegakkan maka disiplin kerja karyawan terjaga dengan baik yang nantinya akan membantu visi misi perusahaan dalam mencapai target produktivitas.

Pencapaian tingkat produktivitas menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena itulah tingkat pencapaian dikatakan berhasil apabila produksinya sesuai seperti yang telah direncanakan (*planning*). Namun, apabila pencapaian tingkat produktivitas tidak sesuai target, hal ini mengindikasikan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Kenyataan saat ini banyak sekali masalah yang terjadi dalam hal produktivitas, salah satu faktornya ialah bersumber dari SDM itu sendiri. Seperti lemahnya pengawasan yang dilakukan dari perusahaan maupun

tingkat kesadaran akan pentingnya kedisiplinan yang rendah. Untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan dan disiplin kerja yang baik.

PT So Good Food Pesawaran Lampung adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan, perusahaan yang beralamatkan di Jalan Raya Negeri Sakti KM 12 Desa Negeri Sakti, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Produk yang dihasilkan adalah sosis dengan merk Sosis *So Nice*.

Perusahaan ini hadir seiring meningkatnya jumlah penduduk. Manusia berupaya untuk memenuhi kebutuhan akan makanan. Salah satu bentuk upaya untuk pengadaan makanan dengan membuat makanan cepat saji yang dapat disimpan dalam kurun waktu yang lebih panjang dari kondisi biasanya.

Pada perusahaan manufaktur tingkat produktivitas menjadi penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Suatu perusahaan dalam menanggapi respon permintaan pasar yang pesat harus diimbangi hasil yang maksimal agar perusahaan tidak menyia-nyiakan kesempatan yang ada. Seringkali perusahaan masih terkendala dalam mencapai tingkat produktivitas. Setiap hasil produktivitas semua prosesnya bergantung pada sumber daya yang tersedia. Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan diantaranya ialah pengawasan oleh pimpinan yang masih kurang dan juga banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Berikut data karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.

**Tabel 1.1 Komposisi Karyawan Bagian Produksi PT So Good Food**

<b>Pesawaran Lampung 2013</b>			
<b>No</b>	<b>Bagian / bidang</b>	<b>Jumlah</b>	<b>4 Group</b>
1.	<i>Supervisor</i>	1	4*
2.	<i>Material Handling (MH)</i>	2	8*
3.	<i>Leader</i>	5	20*
4.	<i>Grinding</i>	8	32*
5.	<i>Filler</i>	10	40*
6.	<i>Retort 3</i>	6	24*
7.	<i>Packing</i>	60	240*
8.	<i>Administration</i>	3	3**
	<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>371</b>

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung (Diolah)

\*) Karyawan terbagi menjadi 4 group (A, B, C, dan D) Jam operasi perusahaan selama 24 jam yang terbagi menjadi 3 shift.

\*\*\*) Bagian *administration* tidak terbagi dalam grup hanya bekerja dalam satu shift.

Bagian *Material Handling* adalah karyawan yang menguasai setiap mesin pada semua bagian/bidang. Hal ini dimaksudkan apabila ada karyawan berhalangan masuk kerja *material handling* bisa menggantikannya. *Leader* adalah koordinator untuk memberi intruksi pada operator disetiap bidang / bagiannya. *Grinding* bertugas untuk membuat olahan sosis/pasta. *Filler* bertugas menjalankan mesin pencetakan sosis. *Retort* adalah bagian dalam proses memasak sosis. Bagian *Packing* bertugas dibagian akhir dalam proses pembuatan sosis yakni bagian pengemasan produk.

Tabel 1.1 menunjukkan komposisi dan jumlah karyawan perusahaan PT So Good Pesawaran Lampung dan juga menunjukkan jumlah supervisor masih kurang proporsional mengingat banyaknya bawahan yang harus diawasi dalam bekerja yakni 1 supervisor berbanding 94 karyawan (*Material Handling, Leader, Grinding, Filler, Retort, Packing* dan *administration*). Hal ini membuat pelaksanaan pengawasan kerja

karyawan yang dilakukan supervisor menjadi tidak maksimal, mengingat banyaknya bidang dan karyawan yang harus diawasi.

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung Januari-Desember 2013**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran penuh ( Jumlah Hari x Jumlah Karyawan)</b>	<b>Absensi</b>	<b>Persentase Absensi (%)</b>
Januari	23x371 = 8533	499	5,9%
Februari	20x371 = 6678	488	7,3%
Maret	23x371 = 8533	560	6,6%
April	24x371 = 8904	648	7,3%
Mei	23x371 = 8533	231	2,7%
Juni	19x371 = 7049	402	5,7%
Juli	23x371 = 8533	625	7,3%
Agustus	19x371 = 7049	706	10%
September	21x371 = 7791	530	6,9%
Oktober	17x371 = 6307	358	5,7%
November	21x371 = 7791	488	6,3%
Desember	9x371 = 3339	224	6,7%
<b>Rata-rata</b>	<b>7222</b>	<b>489</b>	<b>6,53%</b>

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung (Diolah)

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi karyawan pada PT So Good Food Pesawaran Lampung pada kurun waktu satu tahun terakhir (Januari-Desember 2013). Dari tabel tersebut dapat dilihat tingkat rata-rata absensi adalah 6,53% ini mencerminkan tingkat disiplin karyawan PT So Good Food Pesawaran Lampung masih tergolong rendah. Tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan agustus yaitu sebesar 10%. Sedangkan tingkat kehadiran tertinggi

pada bulan mei yaitu sebesar 2,7%. Perusahaan berupaya memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menaati peraturan berlaku dengan mengacu pada peraturan yang berlaku mulai dari sanksi ringan sampai berat, akan tetapi dalam penerapannya belum dilaksanakan secara maksimal.

Menurut pengamatan peneliti melalui wawancara tidak terstruktur oleh beberapa karyawan mengenai pengawasan dan disiplin kerja yang dilakukan PT So Good Food Pesawaran Lampung pengawasan yang dilakukan masih kurang ketat selama jam kerja berlangsung, seperti ketika karyawan tidak hadir atau terlambat masuk kerja, pimpinan tidak memberikan sanksi yang tegas. Kemudian selama jam kerja berlangsung karyawan membawa dan menggunakan *handphone*, hal ini tentunya melanggar peraturan perusahaan, permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang terjadi dan tentunya akan menjadi penghambat dalam mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

**Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung Januari-Desember 2013**

No	Bulan	Realisasi (karton)	Target (karton)	Kekurangan (karton)	Persentase
1.	Januari	175.699	180.000	-4.301	97,61%
2.	Februari	176.418	180.000	-3.583	98,01%
3.	Maret	188.285	200.000	-11.715	94,14%
4.	April	189.575	200.000	-10.425	94,79%
5.	Mei	76.828	200.000	-123.172	38,41%
6.	Juni	141.043	200.000	-58.957	70,52%
7.	Juli	187.216	186.000	+1.216	100,65%
8.	Agustus	131.990	186.000	-54.010	70,96%
9.	September	176.927	195.000	-18.073	90,73%
10.	Oktober	141.386	195.000	-53.614	72,51%
11.	November	174.564	195.000	-20.436	89,52%
12.	Desember	51.125	195.000	-143.875	26,22%
	<b>Rata-rata</b>	<b>150.921</b>	<b>192.667</b>	<b>41.745</b>	<b>78,618%</b>

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata realisasi produktivitas perusahaan selama tahun 2013 adalah sebesar 150.921 karton. Jumlah yang jauh dari target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 192.667 karton. Adapun rata-rata selisih target sebesar 41.847 karton. Dan secara persentase, rata-rata sepanjang tahun 2013 perusahaan hanya sebesar 78.618%. Selama dua belas bulan hanya terdapat satu bulan tingkat produksi yang melebihi target yakni pada bulan agustus dan sebelas bulan lainnya target selalu gagal untuk dipenuhi sedangkan realisasi terendah berada pada bulan mei dan desember. Pada bulan mei ketika perusahaan menaikkan jumlah target dari 180.000 karton menjadi 200.000 karton justru produktivitas malah menurun realisasi hanya 76.828 atau sebesar 38,41% jika dibandingkan empat bulan sebelumnya. Kemudian pada bulan desember terjadi tingkat realisasi terendah sepanjang tahun 2013, perusahaan hanya mampu merealisasikan sebesar 51.125 karton dari target perusahaan sebesar 195.000 karton atau dalam persentase hanya

sebesar 26,22%. Angka tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya tindak lanjut serius yang dilakukan perusahaan seperti peningkatan pengawasan yang dilakukan serta peningkatan kesadaran karyawan akan tanggung jawab dalam sikap disiplin kerja.

Target produksi akan tercapai dengan baik apabila pelaksanaan pengawasan dan disiplin dilaksanakan dengan baik pula. Karena dengan pengawasan kerja perusahaan bias mengukur hasil pekerjaan ,mengadakan penilaian dengan membandingkan hasil pekerjaan, dan tindakan perbaikan apabila ada hasil yang tidak sesuai. Pelaksanaan disiplin kerja juga membantu perusahaan untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan dan mencegah kembalinya pelanggaran serupa.

Berdasarkan latar belakang dan data tersebut yang berkaitan dengan pengawasan, disiplin dan produktivias di lingkungan perusahaan manufaktur. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masih terdapat beberapa kekurangan yang menyertai PT So Good Food Pesawaran Lampung sebagai salah satu perusahaan makanan cepat saji di Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Masalah pengawasan tidak terlepas dari pimpinan organisasi, karena pimpinan yang bertugas mengawasi bawahanya dalam hal ini ialah supervisor bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung. Jumlah supervisor dan

bawahan tidak berimbang yakni satu orang supervisor harus mengawasi bawahannya sebanyak 94 karyawan. Selain itu sering terjadi pergantian supervisor baru karena supervisor yang lama mengundurkan diri. Kejadian ini menyebabkan tidak efektifnya fungsi pengawasan yang dilakukan karena perusahaan memerlukan waktu untuk mencari pengganti ditambah masa pelatihan dan adaptasi bagi seorang supervisor baru. PT So Good Food Pesawaran Lampung adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi dibidang makanan yang mengedepankan kebersihan dan kesehatan dari produk yang dihasilkan, oleh karenanya perusahaan memerlukan seorang pimpinan organisasi yang memahami tentang proses pembuatan sozzis sesuai standar GMP yang diterapkan perusahaan.

Ketidaktegasan pimpinan membuat perusahaan dihadapkan masalah lain yakni tingkat kedisiplinan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sering terlambat, meskipun terlambat karyawan mendapat toleransi dari atasan dengan mendapat surat peringatan. Ternyata hal tersebut tidak membuat karyawan lain menjadi lebih disiplin, ini dikarenakan surat peringatan yang tidak tegas dan dianggap sebagai peringatan biasa yang tidak perlu dikhawatirkan. Selain itu masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan pakaian kerja sesuai Good Manufacturing Practice (GMP) dimana GMP adalah aturan dari perusahaan seperti karyawan tidak menggunakan masker (penutup mulut) mengingat perusahaan yang bergerak dibidang makanan haruslah mengedepankan faktor kesehatan dan kebersihan bagi konsumen.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat ditarik rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.
3. Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT So Good Food Pesawaran Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam pembahasan mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan akan dapat memberikan kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi serta dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktik.
3. Bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam rangka meningkatkan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.