

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan hal penting dalam suatu organisasi karena, perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola sebaik mungkin. Simaro dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Sekarang ini persaingan yang terjadi antara organisasi yang bergerak pada bidang yang sama sangatlah ketat sehingga setiap organisasi selalu dituntut untuk melakukan berbagai inovasi dalam setiap pekerjaan. Semuanya itu dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas yang maksimal.

Produktivas kerja karyawan suatu perusahaan tergantung kepada manajemen organisasi yang dijalankan oleh perusahaan tersebut, dan salah satu pihak yang berkompeten menentukan maju mundurnya usaha sebuah perusahaan adalah figur manajer (Pimpinan perusahaan). Produktivitas Merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang yang menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Sinungan Dalam Busro (2018:344), Konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektifitas.

Produktivitas Kerja menjadi penting dalam organisasi, karena Produktivitas kerja bernilai positif untuk mencapai kesuksesan organisasi. Produktivitas yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang diharapkan. Dengan kerja yang tinggi dalam organisasi/perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang lebih baik. Sejalan dengan ini diperlukan kebijakan yang tepat dalam pencapaian sasaran.

Pelaksanaan kebijakan itu selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapatkan keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluran (output). Hasibun (dalam Busro 2018:340), Pengertian Dari Input (Masukan) Merupakan sumber daya atau bahan yang akan diproses dalam suatu kegiatan usaha. Proses merupakan tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut. Dan Output (Keluaran) merupakan hasil dari proses yang telah dilaksanakan.

Ravianto dalam sutrisno (2009), Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: Pengawasan, Motivasi, Disiplin, Keterampilan, lingkungan kerja, dan Pendidikan. Dari berbagai faktor diatas faktor yang sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Pengawasan dan Motivasi.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Menurut Kadarisman (2015:173), Pengawasan sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi. Pengawasan adalah kegiatan manajer / pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Yusuf (2015:264). Hal ini dialami oleh PT.Dinamika Sejahtera Motor Kupang.

PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang Adalah salah satu pusat dealer dikota kupang yang aktivitasnya membutuhkan Produktivitas, Pengawasan dan motivasi kerja karyawan. agar mencapai target yang telah ditentukan. oleh karena itu, untuk mengetahui Produktivitas kerja PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1 d ibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Penjualan Sepeda Motor**  
**PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang**  
**Tahun 2019-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi Penjualan</b>
<b>2019</b>	4000 Unit	3819 Unit
<b>2020</b>	3600 Unit	2989 Unit
<b>2021</b>	2160 Unit	2145 Unit

*Sumber: Data penjualan Karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah penjualan sepeda motor yang dicapai karyawan dari tahun 2019-2021 itu bervariasi. Dari yang dicapai 2 tahun terakhir mengalami penurunan. ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah. penurunan Produktivitas ini salah satu faktor penyebabnya ialah faktor Pengawasan dan Motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 2(dua) orang bagian mekanik, dan admin sales PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, tentang pengawasan kerja. 1 (satu) orang diantaranya menyatakan bahwa pengawasan kerja yang rendah dikarenakan masih ada pegawai admin sales sering istirahat yang terlalu lama, bermain handphone dijam kerja dan tidak mendapat sanksi dari atasan, para sales marketing yang kurang maksimal dalam mencari dan mempromosikan barang. Dan 1 orang lainnya menyatakan bahwa pengawasan sudah cukup baik untuk operasional perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan Bonus, THR, dan BPJS. kurangnya dorongan atau semangat dari pimpinan akan mempengaruhi seorang / organisasi dalam bekerja. Seperti menunda pekerjaan, tidak giat dalam bekerja itu akan berdampak pada operasional perusahaan. wawancara dilakukan pada 5(lima) orrang karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Dari hasil wawancara yang dilakukan 2(dua) orang diantaranya mengatakan bahwa tidak adanya penghargaan dari pimpinan berupa materi atau pujian. Dan 3(tiga) orang lainnya menyatakan

hal yang hampir sama bahwa sudah cukupnya dorongan dan semangat dari pimpinan terhadap penghargaan dalam bentuk bonus yang mereka terima.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan, motivasi berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tentang pengawasan menurut Marwanto (2010), dengan judul penelitian “pengaruh pengawasan, disiplin kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur samarinda”. Hasilnya secara simultan dikatakan bahwa pengawasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi manufaktur samarinda. Sedangkan menurut Hary Fandeli (2021) dengan judul “ pengaruh pengawasan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tambang Biji Besi kabupaten solok” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Tambang Besi.

Penelitian terhadap Motivasi Vioana Malado (2013) dengan judul “Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja Pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado” hasilnya mengatakan bahwa kepuasan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. matahari. Sedangkan Virginia AJ Rampisela, Genita G. Lumintang (2010) dengan judul menyatakan bahwa “pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dayana Cipta.” Hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan Research Gap yang dipaparkan sebelumnya saya tertarik melakukan penelitian dengan judul

**“ Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, rumusan masalah Sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang pengawasan, motivasi, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.
2. Apakah Pengawasan, dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Dinamika Sejahtera Motor Kupang?
3. Apakah Pengawasan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran tentang pengawasan, motivasi, dan Produktivitas karyawan pada PT.Dinamika Sejahtera Motor Kupang.

- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara pengawasan, motivasi, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara pengawasan, motivasi, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini

1. Bagi PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak PT. Dinamika Sejahtera Motor Kupang khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi peneliti lainnya

Agar dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian lainnya dan juga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengawasan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.