

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar kegiatan aktivitas perusahaan dapat mencapai sasaran sebagaimana yang telah ditetapkan. Tujuan aktivitas tersebut adalah untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Berkaitan dengan gerak laju perkembangan dunia usaha, peran manajemen bagi suatu perusahaan merupakan suatu proses yang terpadu. Peranan tujuan meliputi bagaimana kegiatan dilakukan dengan menggunakan sumber daya yang ada agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai orang yang melaksanakan suatu pekerjaan di dalam dunia usaha yang sering disebut sebagai karyawan, tentunya banyak melakukan aktivitas kerja untuk menghasilkan suatu buah karya sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, baik itu dalam bentuk barang maupun jasa. Sebagai pelaku dalam dunia kerja, karyawan membutuhkan sarana dan pra-sarana guna menunjang tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks dan berusaha mendayagunakan sumber daya secara penuh, demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi harus

selalu berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan atau dengan kata lain dapat mencapai efektivitas kerja.

Pada hakikatnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meraih hasil yang telah ditetapkan maka dalam proses kegiatan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Selain itu juga harus memperhatikan karyawan sebagai unsur terpenting penggerak dan pelaksana kegiatan. Berkaitan dengan pekerjaan di sebuah perusahaan yang dilakukan oleh para karyawan, efektif dan tidaknya akan sangat tergantung pada keadaan yang melatar belakangi setiap aktivitas-aktivitas kerja karyawan. Menurut Siagian (2005) efektivitas kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan alat atau metode kerja yang digunakan, kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan.

Efektivitas kerja dapat dicapai apabila karyawan dalam kedudukannya sebagai anggota perusahaan diberlakukan sebagai manusia yang dalam kodratnya selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan diperhatikan kepentingannya, sehingga ada keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi karyawan.

Oleh karena itu, efektivitas kerja berkaitan dengan akibat yang dikehendaki. Maka dalam pencapaian tujuan organisasi, pimpinan tidak hanya melihat pada hasil yang maksimal saja, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan para

karyawannya. Hal ini mengandung maksud bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus memberikan hasil yang sesuai dengan yang dikehendaki.

Penelitian akan dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat. Fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut bahwa asisten pengolahan dan mandor sudah menerapkan pengawasan dengan baik pada saat karyawan bekerja. Efektivitas kerja karyawannya semakin meningkat karena asisten pengolahan dan mandor melakukan pengawasan saat proses pengolahan kelapa sawit dilakukan. Karyawan sangat semangat bekerja ketika pekerjaan mereka diawasi. Hal tersebut terlihat dari hasil produksi yang dicapai setiap karyawan yang meningkat pada saat dilakukannya pengawasan. Namun ada sebagian karyawan yang hasil produksinya menurun sehingga mempengaruhi efektivitas kerjanya. Kemudian asisten pengolahan mulai mengambil tindakan dengan memanggil karyawan tersebut ke kantor. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan berikutnya.

Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pengawasan tersebut sangat perlu dilakukan saat proses pengolahan kelapa sawit dilakukan.

Berikut adalah proses pengolahan kelapa sawit: tahap pertama yaitu *sortasi/pensortiran* kelapa sawit saat ingin dimasukkan ke dalam pengisian lori. Setelah lori diisi, kemudian dilakukan perebusan dengan tekanan uap 3 tingkatan. Kelapa sawit yang telah direbus kemudian dilakukan bantingan. Di dalam bantingan kelapa sawit tersebut dipisahkan sesuai dengan klarifikasinya. Tahap

terakhir dari proses pengolahan kelapa sawit tersebut adalah *boiller* yaitu mengubah air menjadi uap.

Setiap saat mandor melakukan pengawasan pada karyawan, agar hasil yang diperoleh efektif. Karyawan juga diharuskan menggunakan alat pelindung diri (APD) berupa: sarung tangan, masker penutup mulut, pelindung kepala (*safety helmet*), alat pelindung telinga untuk melindungi telinga dari kebisingan, dan sepatu kerja. Target produksi yang dicapai setiap karyawan adalah 20 ton/jam. Karyawan bekerja selama 12 jam per hari.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan salah satu pihak bagian pengolahan:

“Saya sudah menerapkan pengawasan dengan baik. Tetapi ada juga sebagian karyawan pada saat diawasi hasil kerjanya tidak efektif. Saya tanya alasannya kenapa hasil kerjanya tidak efektif. Kemudian saya panggil ke kantor dan bicara berdua. Saya tanya apa penyebab kesalahan yang ia lakukan. Biasanya penyebab kesalahan tersebut ada secara teknis dan non-teknis. Secara teknis, biasanya dari alat-alat yang dia pergunakan tersebut telah rusak dan kami suruh untuk perbaiki. Kalau penyebab kesalahannya non-teknis, seperti mengalami masalah dari rumah ataupun sedang sakit. Kalau dia masih sanggup bekerja, saya suruh kembali bekerja. Tapi kalau tidak sanggup lagi, saya suruh pulang untuk selesaikan masalahnya.”(28 Juni 2016)

Berikut wawancara peneliti dengan salah seorang mandor dibagian pengolahan:

“Saya sudah menerapkan pengawasan dengan baik dan sesuai dengan standart. Terkadang kalau di tinggal atau tidak diawasi, karyawan itu suka-sukanya saja bekerja. Tapi, kalau diawasi semakin efektif hasil kerjanya. Pengawasan yang dilakukan disini adalah mengawasi pekerjaan dan alat-alat yang digunakan setiap karyawan.” (28 Juni 2016)

Efektivitas kerja seorang karyawan ditentukan oleh banyak faktor seperti waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, lingkungan kerja,

perlengkapan dan fasilitas. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi (Reilly, 2003).

Adanya efektivitas kerja yang dilaksanakan oleh semua karyawan tidak lepas pula dari pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan sebagai orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengatur para bawahannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan para karyawan, melainkan dengan pengawasan diharapkan apabila ada kesalahan dapat diketahui sedini mungkin serta menghindari kesalahan itu dan mendapatkan arahan dari atasannya. Pengawasan dilakukan dalam usaha untuk menjamin agar semua kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana kebijaksanaan, strategi, keputusan dan program kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya. Apabila pengawasan tidak dilakukan, maka karyawan yang dulunya rajin, disiplin dan produktif akan berubah menjadi pemalas. Hal ini dapat berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan, sehingga bila tidak diambil tindakan tegas, maka dapat mengakibatkan hasil kerja tidak efektif.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan itu mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai

dengan efektif dan efisien serta pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Pengawasan bersifat negatif apabila, pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tanpa memberikan arahan yang benar.

Menurut Farland (dalam Handayani, 1997) berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2002), pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Untuk meningkatkan pengawasan yang baik, maka perlu juga meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang baik pula. Adanya tindakan pengawasan akan membantu pimpinan dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana. Selain itu, pengawasan dilaksanakan untuk menemukan kelemahan dan kesalahan yang harus dibetulkan dan mencegah agar kesalahan tersebut tidak terjadi lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Hubungan Antara Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat”**.

B. Identifikasi Masalah

Efektivitas kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan yang dikehendaki. Efektivitas kerja ditentukan oleh banyak faktor seperti waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan fenomena yang terjadi, efektivitas kerja karyawannya semakin meningkat karena asisten pengolahan dan mandor melakukan pengawasan saat proses pengolahan kelapa sawit dilakukan.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian ini dengan menjelaskan hubungan antara pengawasan dan efektivitas kerja. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan, agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan tujuan organisasi dapat tercapai. Efektivitas kerja adalah keberhasilan dari pelaksanaan tugas atau kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu kelompok kerjasama yang memberikan kegunaan dalam mendukung proses tercapainya tujuan organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat yang berjumlah 61 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan di atas, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah “Apakah ada hubungan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi bidang ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Khususnya yang berhubungan dengan pengawasan dan efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan cara melakukan pengawasan pada setiap karyawan yang melakukan tugas, sehingga tugas berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diinginkan.