

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari setiap perusahaan. Kualitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk memperkuat kualitas perusahaan agar tetap baik maka perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik, hal ini agar seluruh kegiatan yang berlangsung di perusahaan berjalan dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan¹. Kinerja dapat diartikan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mailer kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya.² Berdasarkan paparan di atas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara, 2016, h.86

² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, 2009, h.

lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.³

Dalam perspektif Islam kinerja karyawan dijelaskan dalam Q.S. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Setiap perusahaan selalu menetapkan target kerja kepada setiap karyawannya. Hal ini bertujuan untuk melatih karyawan supaya memiliki kemampuan dan kompetensi dalam bidang kerjanya dan dalam jangka panjang tentu sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut⁴. Begitupun dengan perusahaan Syawalan Garmen, perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dengan menjual jasa produksi pakaian, mukena, kerudung, dan sejenisnya memiliki target produksi tiap bulannya.

³ Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 195.

⁴ Tri Silawati Dewi, 2005, “Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi PT. Dunpantex Kabupaten Pekalongan”, Semarang, hlm.3

Salah satu upaya untuk memenuhi target tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik, dalam arti mampu bekerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk mencapai target yang ditentukan diperlukan kinerja karyawan yang baik, dalam artian mampu bekerja sesuai dengan kualitas dan target produksi yang telah ditentukan Perusahaan Syawalan Garmen.

Seperti yang telah kita ketahui tidak semua yang direncanakan dan diharapkan sesuai dengan realita yang ada, kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong produktifitas perusahaan tidak terealisasi dengan baik. Tidak jarang terjadi masalah-masalah seperti kegiatan produksi melebihi tenggang waktu yang telah disepakati dan atau pun adanya produk cacat yang tidak memenuhi standar kualitas produk untuk diperjual-belikan. Hal itu disampaikan oleh Lina Ramdayanti, sekretaris dan penanggung jawab bidang keuangan Syawalan Garmen, ia menyatakan penyebab keterlambatan proses produksi paling dominan yaitu kinerja pegawai yang kurang maksimal. Dimana pegawai tidak memenuhi kualitas dan kuantitas produksi yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai Syawalan Garmen dikarenakan jumlah pegawai tidak bisa mengimbangi besaran target produksi tiap bulannya. Pada saat ini Syawalan Garmen memiliki 61 orang pegawai. Target produksi Syawalan Garmen tiap bulannya yaitu, jika produk gamis paling sedikit 10.000 pcs, jika produk mukena 5000 pcs, dan

jika produk kerudung atau pashmina 20.000 pcs. Target ini dihitung berdasarkan pengeluaran perusahaan tiap bulannya.

Kinerja pegawai yang kurang maksimal didorong karena adanya beban berlebih pada pegawai. Jumlah pegawai yang sedikit harus mampu bekerja dengan target yang ada, adanya kelebihan tanggungjawab pada beberapa pegawai Syawalan Garmen. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).⁵

Pemaparan diatas didukung dengan adanya hasil penelitian dari beberapa jurnal yang memiliki variabel penelitian yang sama. Seperti pada artikel jurnal dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota, dengan hasil penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. Selain itu dalam artikel jurnal yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap

⁵ Wibowo, M.Phil. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Kendari. Maret 2018. Hlm, 65

Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi yang dimuat pada Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2 Nomor 1, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan menyatakan hubungan variabel Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Selain beban kerja karyawan, supervisi pada suatu perusahaan juga memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. . Peran supervisi di Syawalan Garmen belum terlaksana dengan optimal, hal ini sesuai dengan pernyataan Nur Koordinator divisi QC yaitu, dalam pengawasan, pembinaan dan koreksi selama proses produksi dilakukan oleh Lina Marlina yang menjabat sebagai di bidang keuangan dan sekretaris perusahaan. Direksi perusahaan cenderung memberikan seluruh kepercayaan kepada satu orang untuk melakukan berbagai tugas.

Pengawasan dan koreksi yang dilakukan direktur Syawalan Garmen dilakukan ketika tahap perencanaan produksi sampai pembuatan produk sampel, setelah produk sampel dinilai memenuhi standar produksi kegiatan supervisi tidak dilakukan selama proses produksi sampai menjadi barang jadi. Kurang optimalnya supervisi di Syawalan Garmen mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, karena pegawai tidak diawasi secara berkala selama proses produksi, dan hanya fokus pada target produksi yang harus tercapai. Produk yang dihasilkan tidak sebagus produk sampel, bahkan tidak sedikit terdapat produk cacat yang tidak memenuhi standar produksi.

Supervisi yang tidak dilakukan secara optimal akan memengaruhi kinerja pegawai dalam memproduksi barang. Secara morfologis kata supervisi berasal dari kata super yang artinya atas dan vision artinya pandangan yang cermat. Supervisi berarti pandangan atau pengamatan dari atasan secara cermat dan teliti tentang apa yang sedang dilakukan bawahan⁶. Dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan secara berkala dengan tujuan mengevaluasi kinerja dari bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Maka agar kinerja karyawan tetap berkualitas peran supervisi pun sangat penting untuk mengatur dan mengarahkan karyawan dalam melakukan seluruh pekerjaannya.

Beban kerja karyawan dan supervisi merupakan dua hal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Peneliti mendapatkan kenyataan di Syawalan Garmen terdapat beban kerja berlebih pada sebagian karyawan dan supervisi yang belum tertata dengan tegas. Sehingga kinerja karyawan yang diberikan belum optimal dan menjadi masalah bagi perusahaan Syawalan Garmen jika dibiarkan dalam jangka panjang.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh beban kerja dan supervisi pada kinerja karyawan Syawalan Garmen. Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat topik ini dalam bentuk penelitian dengan

⁶ Maryono, *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011, h.17

judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYAWALAN GARMEN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka enulis merumuskan beberapa masalah yang akan dibahas diantaranya:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerka pegawai Syawalan Garmen?
2. Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Syawalan Garmen?
3. Apakah beban kerja dan supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Syawalan Garmen?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sbagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Syawalan Garmen;
2. Unuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai Syawalan Garmen;
3. Untuk menegtahui pengaruh beban kerja dan supervisi terhadap kinerja karyawan Syawalan Garmen.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh supervisi dan beban kerja terhadap kinerja khususnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- a. Praktisi, owner, manajer maupun karyawan agar dapat melakukan perbandingan dan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Umum, yaitu sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuan tentang supervisi dan beban kerja karyawan yang harus diterapkan oleh perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan

E. Manfaat Umum

Diharapkan dapat menjadi bacaan, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi masyarakat umum khususnya bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik penelitian yang hampir sama.