BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja sebagai salah satu pilar penyangga utama bagi tegaknya suatu organisasi perusahaan adalah sangat penting untuk kita perhatikan secara lebih khusus. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengelolaan tenaga kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Supervisi termasuk keterampilan bertingkah laku yang sangat esensial dan diperlukan oleh setiap karyawan, pimpinan di segala lapis, baik perusahaan swasta, BUMN, pemerintahan, maupun kalangan militer. Tanpa supervisi yang baik, pelaksanaan tugas akan gagal.

Tujuan adanya organisasi/perusahaan adalah agar pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang tidak tersentralisasi disatu tangan, mengingat keterbatasan dan kelemahan manusia tidak dapat dihindar. Untuk itu, kesempurnaan penyelesaian tugas perlu diarahkan dengan sumber daya yang baik untuk mencapai hasil terbaik, efektif, dan efisien.

Dimana-masa yang sulit diperlukan *superior leader* yang mampu mempengaruhi dan mengkoordinasikan segala sumber daya sehingga organisasi akan tetap bertahan bahkan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, yang dibutuhkan adalah pemimpin yang dapat bertahan pada kondisi sesulit apapun serta dapat menjadi transformator untuk mengubah organisasi menuju ke sasaran yang lebih baik.

Pada dasarnya pekerjaan seorang supervisor bukanlah menangani sendiri secara fisik operasional pekerjaan dibagiannya, tetapi cukup dengan mengarahkan, membimbing, dan melatih bawahan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi secara maksimal. Disamping itu, seorang supervisor juga perlu menciptakan iklim yang membuat karyawan bekerja dengan tenang dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Supervisor adalah orang yang memiliki kelebihan atau mempunyai keistimewaan, yang tugasnya melihat dan mengawasi pekerjaan orang lain. Sementara supervisi atau pengawasan itu sendiri yaitu tugas atau pekerjaannya. Supervisor memberikan pengaruh yang kuat pada orang-orang yang bekerja di sekelilingnya. Seorang supervisor dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengambil hasil dari karyawannya di luar harapan yang telah mereka perkirakan. Mulianto, Ruddy Cahyadi dan Widjajakusuma (2006:3)

Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Menurut Sondang P Siagian (2003:154) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktvitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh supervisor yang efektif dimana supervisor itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi dan meningkatkan produktivitas bagi karyawan itu sendiri.

Pada dasarnya produktivitas merupakan hal yang bersifat hasil dari pekerjaanya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat produktivitas. Salah satu yang dapat diperoleh dalam meningkatnya produktivitas adalah kondisi kerja, motivasi, hasil kerja, efektivitas dan efisien dalam bekerja, keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas, biasa disebut dengan insting keahlian.

Biasanya perusahaan-perusahaan menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan untuk bekerja lebih baik dan penuh dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaanya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya kualitas supervisi yang efektif dimana peran supervisor dapat memimpin bawahannya secara adil.

Produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya dapat terwujud melalui tindakan dari seluruh pegawai serta didukung oleh peranan seorang pemimipin dalam memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan kerja. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari kemauan kerja, motivasi kerja, hasil kerja, efektivitas dan efisien. (Agus Darma, 2001:4)

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja dapat menurun diakibatkan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. (Jurnal Psyche Vol. 1 No. 1, Desember 2007)

Di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya karyawan sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasannya. Penyebab kurang puasnya karyawan terutama disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara karyawan dengan supervisornya. Penyebab kurang maksimal pegawai dalam bekerja antara lain: (1) Kurangnya pemberian umpan balik (feedback), (2) Kemampuan kurang dimanfaatkan, (3) Kurangnya supervisi, (4) Rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi, (5) Kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. (Agus Darma,2001:5)

Kepuasan tidak hanya berhubungan secara negative dengan adanya tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, tetapi sebuah organisasi mempunyai tanggung jawab memberikan karyawannya tugas yang menantang dan pada hakikatnya bisa mendapatkan penghargaan dan meningkatkan kepuasan dalam kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan akan merasa nyaman apabila supervisornya dapat memberikan bimbingan dan pengawasannya yang baik maka akan jauh lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas akan kinerja supervisornya.

Supervisor diharapkan mampu mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Supervisi merupakan tugas dari seorang supervisor yang membawahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Seorang supervisi harus berorentasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas social yang memberikan feedback, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya. (Agus Dharma, 2001:4)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis lakukan pada 25 November s/d 26 November 2010 terhadap bagian administrasi dan keuangan mengemukakan bahwa masih adanya karyawan yang terlambat datang, melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti bolos, olah raga (tenis meja), berbincang-bincang melalui telepon atau mengobrol dengan karyawan lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, merokok saat jam kerja dan adanya karyawan yang bermain *games* di komputer atau *browsing* di situs jejaring sosial untuk mengisi waktu pada saat jam kerja berlangsung, meninggalkan aktivitas kerja sebelum jam kerja, dan masih ada karyawan yang

tidak mengikuti peraturan perusahaan sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari supervisor belum sepenuhnya efektif yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai kualitas supervisi yang kemudian akan dituangkan dalam laporan skripsi yang berjudul:

"Analisis Kualitas Supervisi Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya."

1.2 Indentifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Indentifikasi Masalah

1. Kualitas Supervisi di PT PLN mengalami beberapa kendala dikarenakan kondisi kerja seseorang yang sering kali kurang ideal, sehingga supervisi harus berorentasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas *social* yang memberikan feedback, penghargaan, dan pengakuan keahlian terhadap stafnya.
2. Masih kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaannya, dimana pegawai selalu menunda-nunda penyelesaian tugasnya, sehingga pekerjaan menjadi terus bertambah dan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.
3. masih ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari supervisor belum sepenuhnya efektif yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.

2. Bagaimana Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.
3. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Supervisi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang relevan mengenai Kualitas Supervisi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kualitas Supervisi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.
2. Untuk mengetahui Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.
3. Untuk menganalisis Besarnya Pengaruh Kualitas Supervisi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi bagi penulis, perusahaan maupun pembaca pada umumnya. Adapun manfaat-manfaat yang dapat diambil tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai suatu masukan yang dapat dipertimbangkan dalam hal mengevaluasi dan menyempurnakan Kualitas Supervisi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan dan bahan referensi tentang informasi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai umpan balik bagi kinerja masing-masing.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Sebagai sarana menambah keilmuan serta menambah wawasan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia .
2. Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian pada objek lain atau objek yang lebih luas untuk mengkaji dalam bidang yang sama.
3. Sebagai pengalaman dan menambah pengetahuan terutama dalam mekanisme kualitas supervisi serta bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat Produktivitas karyawan dalam dunia kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi untuk melaksanakan penelitian ini adalah Di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten UPJ Majalaya yang beralamat di Jl.Pamagersari No.26 Majalaya 40382. Telp (022)-5950354 atau (022)-5955842, Faxsimile (022)-59515380. Email: .upp_cpr@indo.net.id.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2010 sampai dengan bulan Februari 2011.

Tabel 1.1
Waktu Penelitian

NO.	KETERANGAN	SEP				OKT				NOV				DES				JAN				FEB			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Awal																								
2.	Pengajuan judul penelitian																								
3	Penelitian lapangan																								
4	Penyusunan dan bimbingan UP																								
5	Pelaksanaan sidang UP																								
6	Penyusunan dan bimbingan Skripsi																								
7	Pelaksanaan sidang skripsi																								