

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung adalah perusahaan daerah yang bergerak dan bertanggung jawab dalam bidang kebersihan di kota Bandung. Perusahaan daerah kebersihan kota Bandung didirikan pada tahun 1985 sesuai dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung nomor 02/-PD/1985, tentang Pembentukan Perusahaan Kebersihan Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung. Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung memiliki beberapa fungsi yang bertujuan semata-mata untuk kebersihan kota Bandung. Kota Bandung memiliki 151 TPS yang layak untuk digunakan dalam menampung besar sampah. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) maka seluruh permodalannya berasal dari asset yang dipisahkan dari asset Pemerintah Kota Bandung. Dalam hal ini PD. Kebersihan Kota Bandung dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat tercipta sumber daya yang terlatih, professional, berkualitas dan berpandangan kedepan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga yang dimiliki PD. Kebersihan Kota Bandung diharapkan dapat mencerminkan kesiapannya dalam mewujudkan visi dan misinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja berguna untuk pengevaluasian pencapaian target perusahaan dan penilaian kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target perusahaan, loyalitas dan hubungan karyawan tersebut. Saat ini PD. Kebersihan Kota Bandung belum mencapai target yang maksimal dikarenakan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat ketidak hadiran karyawan yang masih tinggi sehingga berpengaruh pada divisi yang lain.

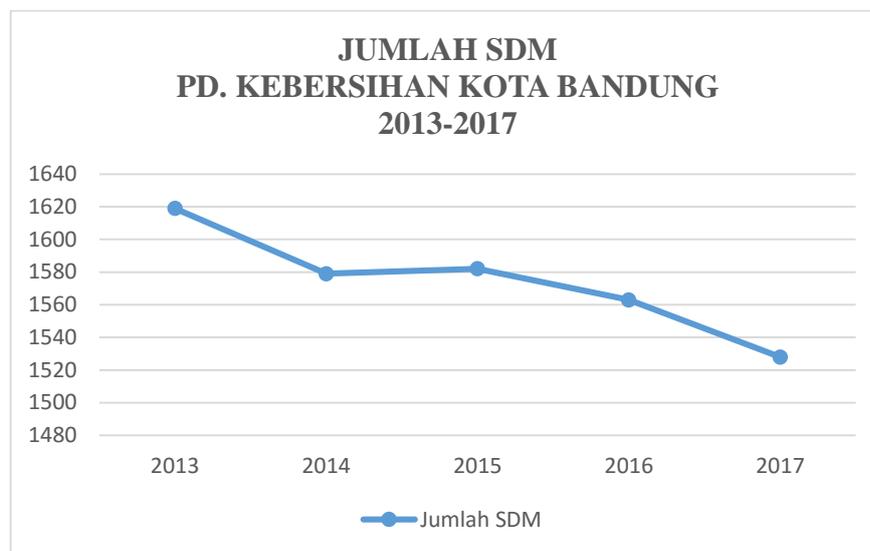
Rustiana (2010) dalam Laila (2014) Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dessler (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2006) lebih lanjut mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja dan hubungan mereka dengan organisasi.

Hingga akhir tahun 2017, total pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung berjumlah 1.528 pegawai yang terdiri dari 1.397 pegawai tetap dan 131 pegawai kontrak. Dari grafik pada Gambar 1.1 dibawah ini, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 91 orang. Ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang mendapatkan sanksi berupa pemberhentian secara tidak terhormat disebabkan oleh tingkat ketidak hadiran karyawan dalam bekerja yang tinggi. Tingginya tingkat absensi dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi, tidak harmonisnya hubungan kerja dan tidak kesesuaian upah yang didapat dengan tugas yang diberikan. Hal tersebut sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan pada PD. Kebersihan Kota Bandung.



Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PD. Kebersihan Kota Bandung 2013-2017

Gambar 1. 1
Grafik Jumlah SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2013-2017

Lankeshwara (2016) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang layak mampu mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan dengan demikian mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berimbas pada naiknya tingkat produktivitas di tempat kerja.

Chandrasekar (2001) dalam Lankeshwara (2016) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor lingkungan kerja: (1) *Job Aids* (Sarana Penunjang) (2) *Supervisor Support* dan (3) *Physycal Work Environment*.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, PD. Kebersihan Kota Bandung memiliki beberapa upaya yang diataranya adalah dengan mengadakan program pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun, memberikan dukungan berupa sarana penunjang pekerjaan (*Job Aids*), menerapkan budaya organisasi dan dukungan dari supervisor (*Supervisor Support*). Dalam hal ini penulis lebih memusatkan penelitian pada upaya pemberian dukungan supervisor dan sarana penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dukungan supervisor terdiri dari tiga: (1) *Training*. (2) *Mentoring*. (3) *Pengawasan*. Pada hal ini penulis memusatkan penelitian pada dukungan supervisor yang berbentuk pengawasan. Pengawasan yang dimaksud bisa berupa pemberian tugas-tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan dan porsinya, pemberian saran dan kritik terkait pekerjaan. Pemberian pengawasan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena mereka merasa ada yang memperhatikan. Untuk memberikan hasil yang maksimal dalam pengawasan dibutuhkan sarana yang menunjang pelaksanaan pengawasan tersebut. Sarana penunjang ini berbentuk lingkungan fisik atau sesuatu yang dapat dilihat secara kasat mata. Jika karyawan bekerja dibawah pengawasan yang benar dan diberikan sarana penunjang yang sesuai maka kinerja karyawan akan optimal.

Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa dukungan supervisor secara langsung bertindak sebagai pendukung bagi karyawan, mendistribusikan kebutuhan karyawan dan memberikan dorongan positif agar mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

Blau (1964) dalam Nina (2013) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, kedua belah pihak antara karyawan dan supervisor perlu memainkan peran mereka yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik hingga tercipta komitmen dan membawa hasil positif bagi peningkatan kinerja.

Chiaburu and Takleab (2005) dalam Laila (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara karyawan dan supervisor akan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Rossett dan Gauier (1991) dalam Nina (2013) menyatakan bahwa tujuan sarana penunjang adalah untuk mengarahkan dan membimbing untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Chandrasekar (2011) menyatakan *Job aids* atau *Sarana Penunjang* adalah pekerjaan yang didedikasikan untuk menolong atau mempermudah dan meminimalkan tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Bisa dalam bentuk *templates*, *guides*, *models* dan *checklists*.

Iva Mutiara Zahra, 2018

DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SARANA PENUNJANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PD. KEBERSIHAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa dukungan supervisor merupakan bentuk dari bantuan berupa komunikasi yang baik antara supervisor dengan karyawan dan dukungan supervisor dapat diterapkan dengan sempurna bila dibantu oleh sarana penunjang yang sesuai.

Atas dasar itulah penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui sejauh mana pengaruh dukungan supervisor dan sarana penunjang terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dukungan Supervisor dan Sarana Penunjang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kajian utama dalam penelitian ini adalah mengenai masalah dukungan dari supervisor dan sarana penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor diatas penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada faktor lingkungan kerja PD. Kebersihan Kota Bandung yang di dalamnya terdapat dukungan supervisor dan sarana penunjang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi dukungan supervisor pada PD. Kebersihan kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran kondisi sarana penunjang pada PD. Kebersihan kota Bandung?

3. Bagaimana gambaran mengenai kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh sarana penunjang terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh dukungan supervisor dan sarana penunjang terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui gambaran kondisi dukungan supervisor pada PD, Kebersihan kota Bandung.
2. Mengetahui gambaran kondisi sarana penunjang pada PD. Kebersihan kota Bandung.
3. Mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh sarana penunjang terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan supervisor dan sarana penunjang terhadap kinerja karyawan pada PD. Kebersihan kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan informasi dalam mengatasi kinerja karyawan yang rendah.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan dukungan supervisor dan sarana penunjang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Penelitian

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu saran dan masukan bagi perusahaan khususnya PD. Kebersihan kota Bandung. Penulis berharap dapat memberikan informasi atau acuan bagi perusahaan agar dapat mengambil keputusan guna memecahkan masalah di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan dukungan supervisor dan sarana penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan.