

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan industri, perusahaan membutuhkan keunggulan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi beberapa faktor seperti kompetensi, pelatihan, pengawasan dan lain sebagainya. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari diri seseorang atau karyawan berkaitan dengan efektivitas yang memberikan kinerja dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku, yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Disamping itu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang akademis maupun teknis. Hal ini yang wajib dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan kemudian dapat meningkat dari waktu ke waktu.,Selain kompetensi dan pelatihan, pengawasan kerja juga wajib dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan bertujuan untuk mengarahkan para karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan guna tercapainya target perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT.*Rubber Hock Lie* Deli Serdang Sumatera Utara, diduga mengalami masalah karena pencapaian hasil produksi yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Produksi Karet Kemah (*Crumb Rubber*) Periode 2020

No	Bulan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian
1	Januari	1.300	1.267	97,46%
2	Februari	1.300	1.305	100,38%
3	Maret	1.280	1.288	100,62%
4	April	1.250	1.275	102,00%
5	Mei	1.290	1.293	100,23%
6	Juni	1.310	1.282	97,86%
7	Juli	1.290	1.288	99,84%
8	Agustus	1.320	1.291	97,80%
9	September	1.295	1.256	96,98%
10	Oktober	1.315	1.294	98,40%
11	November	1.328	1.278	96,23%
12	Desember	1.320	1.322	100,15 %
Total		15.598	15.435	98,95%

Sumber: PT. Rubber Hock Lie Sunggal Sumater Utara 2020

Dilihat dari tabel 1.1 tentang produksi perbulan *crumb rubber* di PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara tahun 2020 pencapaian target perusahaan mengalami perubahan secara naik turun (fluktuatif). Pada bulan juni sampai dengan bulan november pencapaian target perusahaan mengalami penurunan dengan pencapaian terendah pada bulan november dengan persentase 96,23%.Penurunan diduga yang membuat produksi

karet kemah (*crumb rubber*) di PT. *Rubbetr Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara menurun karena adanya faktor penurunan produksi karet rakyat sehingga membuat operasional pabrik menjadi terganggu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian, yaitu:

1. Kompetensi yang masih kurang baik, dilihat dari tingkat pendidikan yang tidak seimbang dalam setiap divisi di PT. *Rubber Hock Lie* Deli Serdang.
2. Pelatihan kurang efektif, dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena program pelatihan yang kurang sesuai.
3. Pengawasan mengalami masalah, dapat dilihat dari kesalahan kerja oleh pengawas yang dilakukan dalam bekerja pada perusahaan.
4. Kinerja karyawan mengalami masalah, terlihat dari tabel produksi perusahaan dimana banyaknya produksi yang tidak mencapai target .

I.3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.*Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan kerja pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara?

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Rubber Hock Lie*.

I.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Untuk Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk PT. *Rubber Hock Lie* Sunggal Sumatera Utara

Sebagai pertimbangan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pengawasan karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin berkembang.

3. Untuk Universitas Prima Indonesia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data tambahan, sehingga dapat menambahkan kepustakaan, perpustakaan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama .

1.6. Teori dan Indikator Tentang Kompetensi

Menurut Fahmi (2016:45), Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut Wibowo (2014:272-273), indikator kompetensi dapat diukur melalui 5 karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Motif.

Motif adalah sesuatu secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju atau tujuan tertentu.

2. Sifat.

Sifat adalah karakteristik adalah fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri.

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, ataupun diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifikasi.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

1.7. Teori dan Indikator Tentang Pelatihan

Menurut Rachmawati (2008:110), “Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2011:44), indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan

Tujuan, sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur

2. Para Pelatih (*trainers*)

- Para Pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan
Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
 4. Metode pelatihan
Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
 5. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

1.8. Teori dan Indikator Tentang pengawasan

Menurut Saefullah (2013:317-318) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

Menurut Siswandi (2011:207), untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah sistem seharusnya:

1. Akurat
Informasi tentang pelaksanaan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu
Informasi harus di kumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh
Infomasi harus mudah di pahami dan bersifat objektif serta lengkap
4. Terpusat pada titik pengawasan strategic
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang bidang dimana penyimpangan penyimpangan dari standrt paling sering terjadi atau akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistic secara ekonomi
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah,atau paling tidak sama dengan kegunaan yang di peroleh dari sistem tersebut

1.9. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:203), Kompetensi adalah suatu kateristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberi kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2014:272) Kompetensi merupakan kateristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfrensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

1.10. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja pada organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Menurut Bangun (2012:226), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja.

1.11. Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (1990:107) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi

untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.12. Penelitian Terdahulu

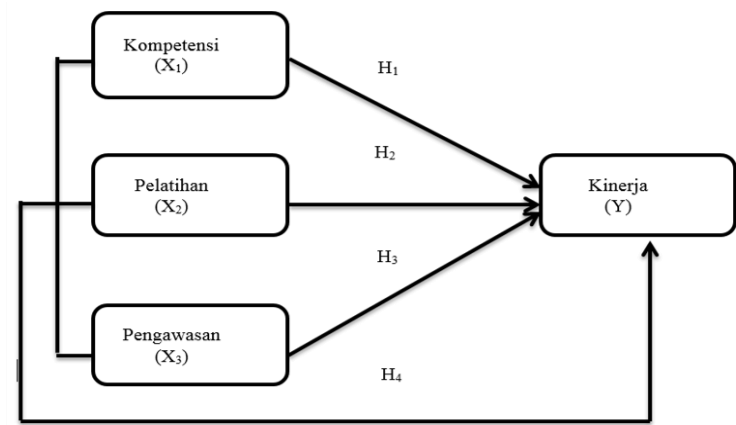
Penelitian Rabiaful Akbar, Jumiati Sasmita, SE.,M.Si.,Ph.D, Liswar Hamid, SE., MM. (2014) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru” dengan hasil penelitian : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial, antara pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, (2) Pengawasan & Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Distyawaty (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” dengan hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial, antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sunarti, Rasyid, dan Gunawan (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng” dengan hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial, antara Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja, (2) Kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.13. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan intisari dan teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka member jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antara variabel berdasarkan pembahasan teoritis. Secara sistematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.14 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal, Sumatera Utara.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Sunggal, Sumatera Utara.
- H₃ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal, Sumatera Utara.
- H₄ : Kompetensi, Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal, Sumatera Utara.