

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. PT Lunadorii Utama Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik. Berdasarkan *survey* awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini yang terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan sering salah dan tidak memuaskan konsumen sehingga berdampak pada menurunnya.

Pengawasan kerja yang dilakukan pada karyawan PT Lunadorii Utama Indonesia masih kurang efektif yakni terkadang dilakukan dan terkadang tidak dilakukan sehingga hasil pekerjaan karyawan yang kurang terkontrol dengan baik oleh pimpinan sering mengalami kesalahan. Kesalahan kerja meliputi ketidakhadiran, perhitungan uang tunai, pelayanan kepada pelanggan, keterlambatan dan sebagainya.

Permasalahan kompetensi kerja pada PT Lunadorii Utama Indonesia adalah karyawan kurang mempunyai kompetensi dalam bekerja baik dari segi keterampilan, pengalaman maupun latar belakang pendidikan karyawan. Hal ini berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan kurang memuaskan. Dari segi pendidikan yang dimiliki karyawan belum mendukung karyawan dalam bekerja sehingga melakukan banyaknya kesalahan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan berdampak pada kinerjanya. Pada perusahaan ini banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan belum efektif yang terlihat dari banyaknya kesalahan karyawan dalam bekerja.
2. Kompetensi karyawan kurang mendukung dalam pelaksanaan kerjanya seperti pendidikan karyawan.

3. Kepuasan kerja yang menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari pendapatan perusahaan yang mengalami penurunan.

1.3. Perumusan Masalah

Peneliti menentukan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lunadorii Utama Indonesia ?
4. Bagaimanakah pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut adalah untuk menjabarkan rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan PT Lunadorii Utama Indonesia

Sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperbaiki dalam meningkatkan kinerja.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

I.6. Teori Tentang Pengawasan

I.6.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Siswandi (2011:82), pengawasan adalah memantau atau memonitor pelaksanaan rencana apakah telah dikerjakan dengan benar atau tidak.

Menurut Handoko (2012:359), Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Fahmi (2016:97), Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan.

I.6.2. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2012:373-374) sebagai berikut:

1. Akurat.
2. Tepat-waktu.
3. Obyektif dan menyeluruh.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
5. Fleksibel.

I.7. Teori Tentang Kompetensi

I.7.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Torang (2014:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas.

Menurut Fahmi (2016:52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian bahwa kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

I.7.2 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:273), terdapat lima tipe karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan.

I.8. Teori Tentang Kepuasan Kerja

I.8.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Triatna (2015:110), kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan bagaimana respons pegawai terhadap apa yang mereka terima dan organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaannya atau perannya.

Menurut Priansa (2016:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

I.8.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over* kecil maka secara *relative* kepuasan karyawan baik

I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:81), Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Sedarmayanti (2015:160), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:150), kinerja mengambarkan deskripsi sistematis tentang relevansi pekerjaan dengan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan.

Dari beberapa pengertian diatas bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

I.10. Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien.

I.11. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

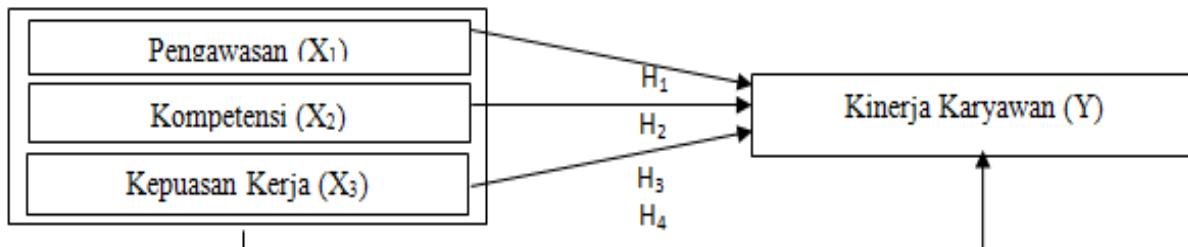
Menurut Torang (2014:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja.

I.12 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:217), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

I.1.3 Kerangka Konseptual

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa kompetensi kerja, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.14. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia
- H₂: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.
- H₄: Pengawasan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia.