

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Oleochem & Soap Industri. Berdasarkan penelitian awal bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Dimana pada bulan September adalah pencapaian realisasi terendah sebanyak 69%. Penurunan kinerja karyawan juga ditandai dengan kualitas pekerjaan yang menurun yang dicerminkan dari kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Menurut Wibowo (2014:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Menurut Bangun (2012:11), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil. Pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul skripsi “**Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri**”.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan yang masih belum efektif terbukti dari belum dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepuasan kerja mengalami penurunan terlihat dari banyaknya keluhan karyawan yang mengakibatkan karyawan memilih keluar dari perusahaan.
3. Pengawasan yang belum berjalan baik terlihat dari pengawasan yang belum objektif dan tidak dilakukan dengan konsisten.
4. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan dan tingkat kualitas kerja yang menurun.

## **I.3. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.

## **I.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan.

2. Bagi Perusahaan PT Oleochem & Soap Industri

Untuk memberikan infomasi bagi perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai salah satu bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah dan memperluas karyawan yang akan meneliti masalah yang sama.

## **I.6. Teori Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

### **I.6.1 Defenisi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Menurut Hasibuan (2013:170), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **I.6.2 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Darodjat (2015:338), terdapat lima praktek mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul yaitu :

1. Pemimpin yang menantang proses
2. Memberikan inspirasi wawasan bersama
3. Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi
4. Mampu menjadi penunjuk jalan
5. Memotivasi bawahan.

## **I.7. Teori Kepuasan (X<sub>2</sub>)**

### **I.7.1 Defenisi Kepuasan (X<sub>2</sub>)**

Menurut Badriyah (2015:229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

### **I.7.2 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.8. Teori Pengawasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

### **I.8.1 Defenisi Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Kadarisma (2012:171), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

### **I.8.2 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 strategic
5. Fleksibel

## **I.9. Teori Kinerja Karyawan (Y)**

### **I.9.1 Defenisi Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan prilaku nyata yang tampilan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

### **I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Bangun (2012:234) untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

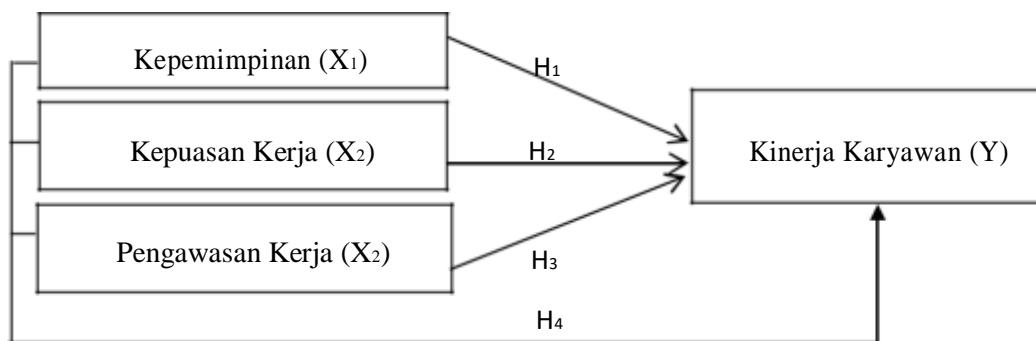
## **I.10. Penelitian Terdahulu**

**Tabel I.1. Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala Di Dumai	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah	pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## I.11. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

## I.12. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
- H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
- H<sub>3</sub>: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.
- H<sub>4</sub>: Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.