

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Traspact Logistics merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman lewat kapal laut dan *trucking*. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kerja sama karyawan yang harmonis di dalam perusahaan, ketelitian karyawan yang menurun di beberapa divisi kerja yang mengakibatkan perusahaan tidak mencapai target perusahaan.

Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Karyawan mengalami menurunnya kepuasan dalam bekerja di dalam perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan dengan cara karyawan memimpin perusahaan dimana terdapat ketidakadilan dalam pemberian tugas, besarnya kenaikan gaji, seringnya konflik dengan rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Traspact Logistic Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Kompetensi yang belum sesuai dengan pendidikan karyawan.
2. Pengawasan kerja yang kurang efektif yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.
3. Menurunnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan..
4. Target perusahaan yang belum tercapai.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti.
2. Bagi Perusahaan PT Transpact Logistic Medan
Menjadi pertimbangan untuk mengatasi permasalahan Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja sehingga kinerja karyawan tersebut juga meningkat.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.

I.6 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa	Variabel Independen: X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ =Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y=Kinerja Karyawan	Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros	Variabel Independen: X ₁ =Kompetensi X ₂ = Komunikasi X ₃ =Budaya Organisasi Variabel Dependen: Y=Kinerja Karyawan	Secara simultan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Budiman (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado)	Variabel Independen: X ₁ =Kompetensi X ₂ =Motivasi X ₃ =Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y=Kinerja Karyawan	Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang.	X ₁ = Pengawasan X ₂ =Disiplin Kerja X ₃ =Penempatan Kerja X ₄ =Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	- Secara simultan pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.7 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Sedarmayanti (2015:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

I.7 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setyowati (2013:154) mengemukakan bahwa sistem pengawasan yang efektif dapat memberikan informasi dan umpan balik tentang kinerja bawahan yang mendapat pendelegasian.

Menurut Effendi (2014:223) menjelaskan bahwa metode pengawasan yang digunakan manajer dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya hal ini mengawasi keseluruhan *performance* (kinerja) organisasi dan sebagian besar terfokus pada sikap dan *performance* (kinerja) para karyawan.

Menurut Fahmi (2016:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

I.8 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

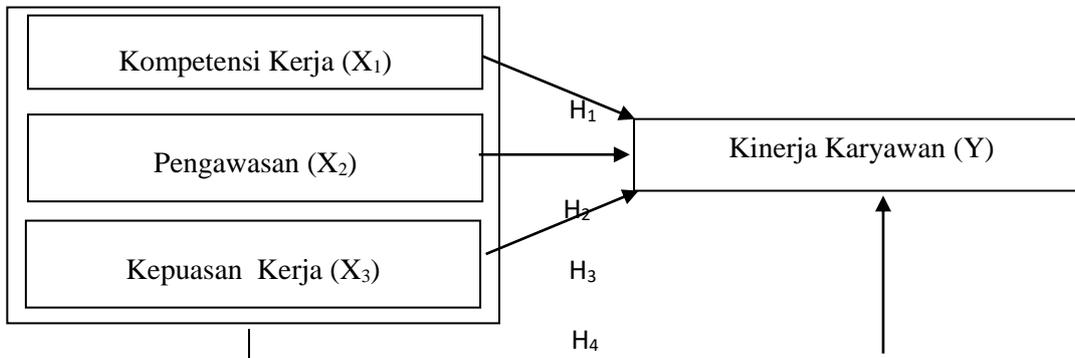
Menurut Edison (2016:217), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Menurut Wibowo (2014:414), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

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.

I.9. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa pengawasan, Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.10. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis yaitu:

- H₁: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
- H₂: Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
- H₃: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan
- H₄: Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transpact Logistic Medan