

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

PT Alfa Scorpii adalah perusahaan penjualan sepeda motor dan *sparepart* sepeda motor Yamaha. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kerja sama karyawan sehingga kurang memuaskan konsumen dari segi pelayanan kecakapan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

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

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.

Karyawan mempunyai stres dalam bekerja yaitu struktur organisasi yang tidak jelas mengakibatkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab menjadi tidak jelas, pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan jenuh terhadap pekerjaan, tidak adanya penanggulangan stress karyawan seperti liburan dan sebagainya, meningkatnya karyawan yang *resign* yang disebabkan tidak dapat bertahan lagi dengan stres yang diterima karyawan dalam bekerja didalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas tertarik judul **“Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai”**.

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

Identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengawasan yang kurang ketat
2. Kompetensi kerja yang tidak baik.
3. Stress kerja yang meningkat yang menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar.
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 pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai?

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

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai.

### **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 Alfa Scorpii Cabang Binjai**

Menjadi pertimbangan untuk mengatasi permasalahan pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja sehingga kinerja karyawan tersebut juga meningkat.

#### **3. Bagi 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 Teori Tentang Pengawasan

#### I.6.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Fahmi (2016:128), pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Sukarma (2011:111), pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana, pertunjuk-pertunjuk dan instruksi

Menurut Torang (2013:97) mengemukakan bahwa “pengawasan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak.

#### I.6.2 Indikator Pengawasan

Siswandi (2011:207) menjelaskan karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya.
3. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah.,
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, informasi pengawasan harus terkoordinasi.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan.

### I.7. Teori Tentang Kompetensi Kerja

#### I.7.1. Pengertian Kompetensi Kerja

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.

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

Menurut Priansa (2016:254), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya.

### **I.7.2 Indikator Kompetensi**

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

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

## **I.8. Teori Tentang Stres Kerja**

### **I.8.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Siagian (2013:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan konsisi fisik seseorang.

Menurut Badeni (2013:62) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar.

### **I.8.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut Wahjono (2010:107), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu :

1. Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis.
2. Gejala psikologis, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
3. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan.

## **I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2014:74), Kinerja (*perfomance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok.

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.

Menurut Wibowo (2014:70) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

### I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, yang dihasilkan individu atau kelompok
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan
3. Ketepatan Waktu, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan
5. Kemampuan berkerja sama, kemampuan nya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

### I.10 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatra (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil.

### I.11 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

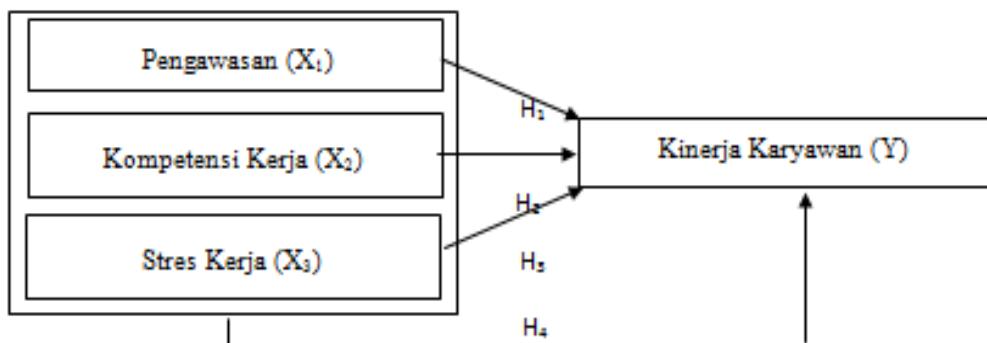
Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan..

### I.12 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono (2010:106), pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### I.13. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual