

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Mondy, 2008:247).

Menurut Gibson (2008:123-124), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu 1) faktor individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), 2) faktor Organisasional, terdiri dari: sumber daya, pengawasan atasan, kepemimpinan,

imbangan, struktur organisasi, desain pekerjaan (rancangan pekerjaan) dan 3) faktor Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Masalah kinerja sering terjadi diperusahaan, hal ini disebabkan karena kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Rancangan pekerjaan mutlak diperlukan setiap perusahaan karena dalam rancangan pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Dengan adanya rancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas akan membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja karyawan sehingga akan membantu membangkitkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:106).

Masalah rancangan pekerjaan didalam perusahaan di sebabkan oleh beberapa faktor yang memengaruhinya, diantaranya kejenuhan dalam pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaannya kurang berarti, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang biasa-biasa saja, tertalu mudah, sehingga perlu penataan ulang terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Rancangan pekerjaan yang diberikan kurang jelas sehingga mengakibatkan karyawan kurang mengetahui

tugas dan tanggung jawabnya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

PT. Alamjaya Wirasentosa Medan bergerak dalam bidang usaha distributor untuk produk Indofood dan Frisian Flag. Produksi akan meningkat apabila seluruh karyawan mampu dan mempunyai pemahaman terhadap rancangan pekerjaan yang dapat menciptakan kinerja karyawan. Alasan peneliti melakukan penelitian diperusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai kinerja karyawan dan rancangan pekerjaan serta pengawasan atasan. Hal menarik tersebut dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, Dapat tidaknya diandalkan dan sikap kerja. Dimana, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja, kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja.

Sementara mengenai rancangan pekerjaan, dimana proses penentuan tugas-tugas yang diberikan pimpinan perusahaan belum terlaksana dengan baik dan masih adanya pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *job description* yang ada didalam perusahaan serta karyawan karyawan sering mengalami kesulitan. Seperti yang terdapat di divisi personalia dan umum, karyawan sering bertanya kepada atasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan dalam melakukan

pengembangan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada mulai dari mutasi karyawan, seleksi, pelatihan, pensiunan karyawan dan pekerjaan lainnya. Hal tersebut mungkin diakibatkan oleh rancangan pekerjaan yang kurang jelas disampaikan kepada para karyawan.

Sedangkan mengenai pengawasan atasan terhadap karyawan sudah cukup baik, hanya saja masih ada karyawan kurang disiplin disebabkan karena atasan jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah rancangan pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan?
2. Apakah pengawasan atasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan?
3. Apakah rancangan pekerjaan dan pengawasan atasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rancangan pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan.
2. Untuk mengetahui pengawasan atasan secara parsial pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan rancangan pekerjaan dan pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi akademis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh rancangan pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh rancangan pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.