



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penyelesaian masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manager dan pekerja lainnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sumber Daya Manusia aset sangat penting dalam suatu organisasi , baik organisasi dalam skala kecil maupun besar. Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses pemantuan semua implementasi kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan selesai sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Jadi atasan di harapkan dapat memotivasi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melalukannya. Selain itu pengawasan di lakukan sebagai pedoman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, untuk menghindari kesalahan yang tak terduga. Penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri di lakukan di PT Winn Gas Appliance Jl. Letjend Suprpto, Sumur Batu Kec. Kemayoran, Kota Jakarta Pusat, Daerah khusus ibukota Jakarta 10640. Dengan jumlah karyawan sekitar 126 Orang. PT.Winn gas juga terpercaya dlam produksi peralatan kebutuhan dapur dan manufaktur peralatan gas. Berdiri di tahun 1990 di Jakarta, Win gas memulai lini produksinya serta terut dalam program pemerintah untuk mengkonversi penggunaan minyak tanah kepada tabung gas LPG.

Menurut (Sutrisno, 2015) Manajemen SDM merupakan bidang strategis dan dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016)“Manajemen Sumber Daya manusia yaitu sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan

seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut (Syafiie, 2019), Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat sesuai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya. Dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Menurut , (Handoko, 2020)“Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan Manajemen tercapai. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, perorganisasian, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

Pengawasan ialah salah satu kunci agar dapat memastikan kemampuan pekerja. Pengawasan benar juga dapat membuahkan hasil yang baik dikarenakan karyawan bisa menuntaskan pekerjaan tepat waktu serta selaras dengan target produksi. (Napsan, 2020)

Fenomena yang didapat adalah Kinerja Karyawan menurun disebabkan kurangnya pengawasan dan pengalaman kerja (tidak mengikuti standarisasi perekrutan karyawan). Kemudian kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing.

Komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasi diri keanggotaannya di organisasi serta bersedia dengan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wibowo, 2022)

Terdapat beberapa karyawan yang tidak berkomitmen di PT.winn Gas karyawan telai lalai dalam menghilangkan dokumen penting sertifikat merk. Komitmen Organisasi sebagai perasaan ketertarikan atau ketertarikan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2022).

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), Maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)

Banyaknya Karyawan tanpa kehadiran/terlambat masuk jam kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Winn Gas.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. (Afandi, 2018)

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karna itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja pada karyawan adalah melalui kompensasi. (Afandi, 2018)

Tabel 1. 1 Daftar karyawan PT.Winn Gas Appliance Pada tahun 2022

No	Bagian Karyawan	Jumlah karyawan
1	Karyawan tetap	90 orang
2	Karyawan kontrak	36 Orang

Sumber: Data HRD PT.Winn Gas Appliance

Dilihat Dari table di atas menunjukkan bahwa yang bekerja di PT. Winn Gas Appliance sebesar 126 karyawan, yang di mana 90 karyawan tetap dan 36 karyawan kontrak. Kemudian di bawah ini adalah struktur organisasi karyawan pada PT. Winn Gas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WINN GAS”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari pembahasan di atas adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winn Gas?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winn Gas?
4. Bagaimana Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winn Gas?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari penelitian setelah pembahasan latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.
3. Untuk mengetahui Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini adalah untuk mengkaji informasi yang ada di sebuah objek penelitian sehingga dapat dipergunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan pendidikan lebih lanjut.

2. Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, penelitian ini sebagai masukan kepada PT. Winn Gas dalam menyusun rencana strategis terkait pengawasan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Pembatasan untuk suatu masalah digunakan untuk menghindari terjadinya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winn Gas.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB 1                    PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai pengawasan, indikator pengawasan, komitmen organisasi, indikator komitmen organisasi, kompensasi, indikator kompensasi, kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, variable- variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUPAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama.