

BAB I

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi.

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan.

Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya

manusia. Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Modal atau bahan-bahan yang dimiliki suatu organisasi walaupun berkualitas, namun apabila tidak ada campur tangan manusia di dalamnya tentu akan sangat sulit mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal dan terarah.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Dimensi yang melekat pada sumber daya manusia, pertama yaitu dimensi sumber daya yang berupa keterampilan, *skill*, pengalaman, pendidikan yang siap disumbangkan kepada organisasi. Kedua adalah manusia itu sendiri, yaitu bagaimana organisasi menempatkan manusia dengan seadil-adilnya dan seobjektif mungkin sehingga dapat mencapai

kesejahteraan dan kemandirian.

Perusahaan/organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut *Bass et al (2003)* adalah disiplin, motivasi, dan prestasi kerja.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kedisiplinan pada hakikatnya pembatasan kebebasan dari karyawan dengan kata lain disiplin bukan hanya untuk kedisiplinan kerja saja tetapi pada intinya untuk mengoptimalkan guna mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2002) menyebutkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma peraturan yang berlaku. Untuk mendapatkan karyawan yang dimaksud, diperlukan pembinaan yang dapat dilaksanakan dengan cara penerapan peraturan disiplin bagi setiap karyawan. Dengan peraturan disiplin ini cara kerja karyawan dapat dibangkitkan, dibina, dikembangkan, diarahkan pada suatu aktivitas yang produktivitas. Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan

penyesuaian sosial dengan baik.

Malthis (2006: 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain faktor kebutuhan manusia dan faktor kompensasi. Kedua hal inilah yang akan memotivasi setiap orang (karyawan) untuk dapat lebih memperbaiki kinerjanya.

Salah satu kebutuhan manusia yang kuat adalah kebutuhan merasa berprestasi (*sense of achievement*), merasa bahwa ia melakukan sesuatu,

atau pekerjaan itu penting. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya tidak penting sering mengeluh tentang pekerjaannya. Demikian juga pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi seringkali lebih memuaskan karyawan dari pada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan keterampilan apa-apa.

Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua dengan merk Suzuki dan juga melakukan jasa *service*, dimana dalam kegiatan sehari-harinya adalah melayani konsumen. PT. Sinar Galesong Pratama ini memiliki 50 orang karyawan, yang terdiri dari laki-laki berjumlah 39 orang dan perempuan 11 orang.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan. Permasalahan yang sering terjadi yaitu banyak karyawan bagian lapangan melanggar aturan

kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai datang terlambat hingga absen tanpa izin. Di perusahaan ini kedisiplinannya belum terlalu intens/diterapkan sehingga mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan para karyawan tersebut tidak dapat menghargai waktu yang telah ada, seperti halnya masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Ada sebagian karyawan yang hanya berada di luar kantor pada jam kerja. Terkadang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat waktu disebabkan oleh faktor kedisiplinan yang kurang baik.

Persoalan insentif pula merupakan masalah dari PT. Sinar Galesong Pratama. Insentif atau bonus-bonus sebagai *reward* atas kerja keras para karyawan dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan, terutama insentif khusus untuk karyawan bagian marketing. Dimana karyawan marketing inilah yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa disadari oleh pihak perusahaan bahwa insentif merupakan hal utama untuk memotivasi setiap karyawan agar lebih proaktif dan produktif dalam bekerja. Dalam hal prestasi kerja, PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) masih perlu meningkatkan bimbingan dan pelatihan (*training*) kepada seluruh karyawan agar lebih efektif dalam bekerja. Pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian serta pengetahuan akan metode marketing oleh setiap karyawan di Perusahaan masih sangat perlu ditingkatkan untuk dapat mencapai target perusahaan melihat kondisi dan situasi persaingan yang semakin

ketat saat ini.

Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa, jam masuk dan pulang karyawan sering tidak tepat waktu, beberapa karyawan yang mangkir dari jam kerja, karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, insentif yang kurang memotivasi semangat kerja karyawan, pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab serta pengetahuan akan metode marketing yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan beberapa masalah pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo”**.

2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin waktu seperti jam masuk dan pulang kantor yang tidak sesuai, absen tanpa izin, karyawan yang sering mangkir saat jam kerja, serta karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Kurangnya insentif/bonus yang diterima oleh karyawan terutama bagian marketing yang dapat memotivasi kinerja karyawan.
3. Kurangnya pelatihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah: Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo?

4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo.

5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdiri dari manfaat praktis dan teoritis sebagai berikut :

1 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo pada khususnya dan umumnya pada perusahaan-perusahaan lain untuk mempertimbangkan analisis kinerja karyawan.
2. Sebagai informasi bagi pihak perusahaan sekaligus karyawan

2 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan

masalah yang sama dan variabel yang berbeda terutama yang berkaitan dengan pergerakan analisis kinerja karyawan.

3. Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan di lapangan.