

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks usaha, kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan perusahaan bersangkutan dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Kinerja ini dapat saja berbentuk hasil kerja, atau capaian yang dilakukan dalam kegiatan perusahaan. Dalam prakteknya, kinerja merupakan hasil capaian atau ukuran dalam keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pihak manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi sebagaimana pedoman dalam perencanaan perusahaan sebelumnya.

Tingkat keberhasilan karyawan terkait dengan bidang-bidang kerja yang dilaksanakan akan membantu pimpinan dalam memaksimalkan perannya bagi masyarakat ataupun '*stakeholder*' lainnya. Dalam kaitan ini, kinerja karyawan diterjemahkan sebagai hasil capaian atau ukuran pekerjaan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas) dan orisionalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk mengelaborasi suatu gagasan dalam menghadapi kenyataan-kenyataan yang dicapai oleh pekerja, baik yang sifatnya internal maupun eksternal.

Pengelolaan kinerja ini dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh manajer. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer dan individu serta

kelompok yang mereka kelola. Proses lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan manajemen berdasarkan perintah meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyertakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Penelitian ini berusaha untuk melihat kombinasi-kombinasi positif antara kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang ada di perusahaan. Penulis beranggapan bahwa dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan diakibatkan oleh manajemen serta dukungan material pekerjaan yang baik pula.

PT Cipta Niaga Tama yang bergerak di bidang distribusi barang berupa makanan ringan di Kota Gorontalo. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 30 karyawan, dan fenomena yang penulis dapatkan adalah kinerja karyawan yang cenderung menurun diakibatkan pemberian kompensasi yang sering terlambat, juga proses proses pelatihan yang tidak akurat membuat omset atau penyaluran barang terkendala , dan secara langsung menggambarkan Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan fenomena di atas penulis memfokuskan judul “*Kinerja Karyawan pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo*”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Pemberian Kompensasi yang sering terlambat membuat Kinerja Karyawan Menurun.

1.2.2 Penguasaan tentang kinerja oleh karyawan yang menurun karena pelatihan yang diberikan perusahaan tidak teratur.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yakni bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Memperhatikan Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang administrasi perkantoran khususnya Kinerja Karyawan dan agar kiranya dapat mengaplikasikannya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Manajer sehubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo.

1.7 Sumber Data

Peneliti memasukan sumber data agar kiranya dapat menuatkan data yang ada dalam penelitian ini :

1.7.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh melalui proses wawancara dengan Karyawan serta Manajer pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo.

1.7.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang bersumber dari literatur atau buku-buku yang relevan.

1.8 Tehnik Pengumpulan Data

1.8.1 Observasi

Dengan cara ini peneliti dapat melihat langsung, mengamati, serta mencatat hal-hal yang sebenarnya terjadi dilapangan khususnya pada Kinerja Karyawan pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo.

1.8.2 Wawancara

Pada dasarnya wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan informasi secara relevan tetapi tehnik wawancara digunakan peneliti hanya untuk mendapatkan informasi lebih dekat dengan permasalahan yang ada, bukan digunakan menggali

permasalahan yang ada, subjek yang akan di wawancara adalah yang pertama karyawan itu sendiri sampai pada Top Manajer pada PT Cipta Niaga Tama Kota Gorontalo.

1.9 Tehnik Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian penulis menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan data-data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dikomparasikan dengan teori yang berhubungan dengan masalah penelitian.