

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim. Proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang

berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Maka dalam hal ini, Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Dimana kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawainya semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Salah satu instansi yang perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya yaitu pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo mengingat bahwa perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran khususnya pemasaran sepeda motor Yamaha. Kondisi inilah yang menyebabkan perlu adanya penerapan manajemen kinerja yang baik yang digunakan untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan penjualan sepeda motor.

Suatu hal yang perlu dilakukan terkait dengan usaha untuk mengoptimalkan hasil kerja dari karyawan yaitu dengan memperbaiki dan

meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ekspresi potensi diri, sekaligus sebagai wujud akuntabilitas atau tugas utama yang difokuskan kepada hasil akhir sehingga menghasilkan sesuatu capaian dengan kualitas yang tinggi. Ekspresi potensi dari karyawan dalam bentuk kinerja tersebut.

Sementara itu berdasarkan pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo masih kurang. Realitas yang teramati menunjukkan bahwa para karyawan terlihat santai dalam melakukan pekerjaan, bahkan ada yang hanya menunggu perintah dari pimpinannya seperti tidak ada kesadaran dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan sehingga terjadi penurunan dalam penjualan atau tidak mencapai target yang telah di tentukan sebelumnya. Terdapat beberapa karyawan yang tidak menguasai sistem aplikasi komputer sehingga pada saat menginput data yang seharusnya dilakukan dalam waktu singkat menjadi sangat lama. Hal ini disebabkan oleh fasilitas yang kurang memadai seperti komputer dan latar belakang pendidikan karyawan yang sebagian hanya sebatas SLTA serta adanya keterbatasan keterampilan, pelatihan maupun keahlian pada setiap karyawan dalam proses pelayanan yang dapat membuat para konsumen harus menunggu lama.

Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari seringnya para karyawan datang terlambat karena kondisi rumah yang jauh dari kantor dan tidak adanya efisiensi pemakaian jam kerja yang hanya di pakai untuk bersantai atau beristirahat.

Berbagai realitas yang di kemukakan di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo belum berjalan dengan baik sehingga penulis tertarik untuk mengambambil judul **“Kinerja Karyawan Pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo
2. Beberapa karyawan tidak menguasai sistem aplikasi komputer
3. Fasilitas kantor yang kurang memadai

## **1.3 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan adanya identifikasi diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini di fokuskan **“Bagaimana Kinerja Karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo?”**.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk memperoleh gambaran secara jelas tentang kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

### **1. Manfaat Praktis**

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan dan karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

### **2. Manfaat Akademis**

Manfaat untuk penulis yaitu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

## **1.6 Waktu dan Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo selama 2 bulan.

## **1.7 Sumber Data**

Adapun sumber data yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui pengamatan langsung pada lokasi penelitian, serta melalui Tanya jawab langsung atau wawancara terhadap pemimpin beserta para karyawan.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis melalui berbagai literatur seperti buku yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang kinerja karyawan.

### **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Teknik Observasi

Penulis melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung ke lapangan.

#### 2. Teknik Wawancara

Merupakan alat utama dalam tehnik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Tehnik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan karyawan atau yang dianggap penting dan mampu menjadikan informasi dalam penelitian ini.

### **1.9 Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi langsung maupun wawancara dengan memadukan data yang ada sesuai dengan fokus penelitian.