

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab I pendahuluan berisikan tentang latar belakang yang mendasari penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan vulkanisir ban, tujuan dari penelitian, perumusan masalah, batasan masalah dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman pada era globalisasi mengharuskan setiap instansi, perusahaan, atau organisasi untuk terus meningkatkan kemampuan serta daya saing dalam menghadapi kompetitor – kompetitor yang ada maupun yang baru berkembang. Oleh karena itu, setiap perusahaan, instansi, maupun organisasi perlu melakukan perbaikan secara terus menerus agar dapat bertahan dan berkembang. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas dapat mendukung dalam meningkatkan kemampuan suatu perusahaan, instansi, atau organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan perencanaan tujuan perusahaan sehingga dapat menjalankan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT Gunung Pulo Sari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang vulkanisir ban yang berdiri sejak tahun 1982. PT Gunung Pulo Sari terdapat di tiga kota di Indonesia, yaitu Bekasi, Lampung, dan Padang. Daerah pemasaran PT. Gunung Pulo Sari diantaranya Sumatera Barat, Medan, Padang Sidempuan, Riau, Jambi, Bengkulu, Palembang, Lampung, dan Jakarta. Vulkanisir ban merupakan sebuah peluang bisnis yang besar karena adanya permintaan yang tinggi terhadap vulkanisir ban. Permintaan yang tinggi disebabkan oleh

kecenderungan dari konsumen angkutan maupun barang yang lebih memilih untuk melakukan vulkanisir ban dibanding harus membeli ban baru yang harganya jauh lebih mahal. Dengan melakukan vulkanisir ban tersebut konsumen dapat mengurangi biaya bagi perusahaan pengangkutan sebesar 50%-75%. Untuk memenuhi permintaan pelanggan, diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan syarat yang dibutuhkan perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Manajemen kinerja dapat mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan dengan menghubungkan pekerjaan antara pekerja dengan manajer unit kerjanya, sehingga pemimpinnya dapat mengawasi dan mengelola kinerja karyawannya secara langsung. Hal ini mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan secara efisien dan produktif (Wibowo,2008).

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, misalnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, maka akan berpengaruh terhadap jalannya produksi perusahaan karena sebagian besar karyawan pada PT Gunung Pulo Sari adalah karyawan bagian produksi. Tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada **Tabel 1.1**.

**Tabel 1.1** Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT Gunung Pulo Sari Bulan Oktober 2012 – September 2013

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja/orang	Ketidakhadiran Karyawan				Total Hari Kerja/orang	Tingkat Absensi (%)
				S	I	C	Total		
Oktober	26	26	676	8	11	0	19	657	2.81%
November	26	25	650	5	11	0	16	634	2.46%
Desember	26	25	650	0	10	18	28	622	4.31%
Januari	26	25	650	6	6	0	12	638	1.85%
Februari	26	24	624	6	8	13	27	597	4.33%
Maret	26	24	624	2	10	0	12	612	1.92%
April	26	25	650	0	3	35	38	612	5.85%
Mei	26	25	650	1	8	15	24	626	3.69%
Juni	26	24	624	0	9	0	9	615	1.44%
Juli	26	27	702	3	6	8	17	685	2.42%
Agustus	26	22	572	0	11	4	15	557	2.62%
September	26	25	650	7	11	0	18	632	2.77%
Jumlah	312	297	7722	38	104	93	235	7487	36.47%
Rata-rata	26	24.75	643.50	3.17	8.67	7.75	19.58	623.92	3.04%

Tingkat ketidakhadiran dikatakan baik jika rata-rata ketidakhadiran berkisar antara 2% - 3% (Dharmawan, 2011). Berdasarkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada **Tabel 1.1** menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran PT Gunung Pulo Sari dapat dikatakan tidak baik, karena rata-rata tingkat absensi sebesar 3,04%. Hal tersebut dapat dipengaruhi berdasarkan tingkat absensi pada setiap bulannya yang bervariasi, karena ada yang melewati batas ketidakhadiran yang wajar dengan tingkat absensi sebesar 5,85%. Menurut kepala pabrik dan pemasaran PT Gunung Pulo Sari, bulan tersebut bukan merupakan bulan dimana karyawan memanfaatkan kelonggaran ketidakhadiran perusahaan. Tingkat fluktuasi ketidakhadiran yang terjadi pada setiap bulannya dapat mengganggu rantai produksi, karena akan semakin berkurang tenaga kerja yang dibutuhkan untuk dapat memenuhi permintaan pelanggan.

Penghargaan (*reward*) terhadap karyawan teladan atau karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dibandingkan dengan karyawan lainnya tidak diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penghargaan dapat memberikan semangat sehingga kinerja karyawan semakin meningkat, karena karyawan akan bersaing untuk mendapatkan penghargaan dari atasan. Kinerja yang baik juga didukung oleh situasi kerja yang mendukung, seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung suasana kerja dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman.

Lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerangan yang cukup, kebisingan, tata ruang, serta kebersihan lingkungan kerja (Mukaromah, 2009). Lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan selama bekerja, berlaku adil, dan mendapat perlakuan yang baik (Dharmawan, 2011). Lingkungan kerja pada PT Gunung Pulo Sari dari segi fisik dan non fisik mempengaruhi kinerja. Hal itu dapat dilihat dari kondisi rantai produksi perusahaan, salah satunya yaitu dari segi fisik berupa kebisingan akibat hidupnya mesin-mesin produksi.

Kinerja karyawan juga didukung oleh kepemimpinan dan pendidikan. Berdasarkan struktur organisasi perusahaan, masing-masing divisi tidak memiliki *supervisor* dan kepala bagian divisi yang dapat mengawasi dan melaporkan setiap kegiatan yang dilakukan. Kondisi ini mengakibatkan kepala pemasaran dan produksi yang langsung bertanggung jawab terhadap semua divisi perusahaan, baik dari pengawasan maupun laporan setiap kegiatan. Hal tersebut kurang efektif karena kondisi kepala pemasaran dan produksi PT Gunung Pulo Sari yang tidak selalu berada di perusahaan untuk mengawasi setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan kondisi-kondisi yang terdapat pada PT Gunung Pulo Sari perlu dilakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menentukan prioritas perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sebelumnya pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Contohnya, I Made Yusa Dharmawan pada tahun 2011 melakukan penelitian pada Hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja nonfisik, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Regina Aditya Reza pada tahun 2010 melakukan penelitian pada PT Sinar Sentosa Perkasa, dimana hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dan melihat pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian judul “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Gunung Pulo Sari)**”, sehingga perusahaan dapat menentukan prioritas perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang akan diteliti pada sistem penilaian kinerja karyawan PT Gunung Pulo Sari adalah bagaimana menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menentukan prioritas perbaikan kinerja karyawan.

## **1.3 Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Gunung Pulo Sari.
2. Mengetahui urutan faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Gunung Pulo Sari.
3. Menentukan prioritas perbaikan kinerja karyawan PT Gunung Pulo Sari.

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Gunung Pulo Sari dengan jumlah responden 26 orang.
2. Pengumpulan data kuesioner dilakukan pada tanggal 14 Februari sampai 17 Februari 2014.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan tugas akhir adalah sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka berisikan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, yaitu mengenai analisis penilaian kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi dengan menggunakan *Quality Function Deployment (QFD)*.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian berisikan tentang langkah-langkah dalam melakukan penelitian, mulai dari studi pendahuluan, dan studi literatur hingga penutup.

### **Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Pengumpulan dan pengolahan data berisikan mengenai data-data yang diperlukan untuk penelitian, dan tahap-tahap dalam pengolahan data.

### **Bab V Analisis**

Bab ini menjelaskan mengenai analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan sehingga didapatkan kesimpulan dari penelitian.

### **Bab VI Penutup**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk proses penelitian selanjutnya.