

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat pada era global saat ini perusahaan dituntut untuk menyiapkan dan selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar perusahaan tetap mampu bersaing dan bertahan. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

Manusia yang dalam perusahaan adalah pekerja merupakan suatu aset paling penting harus dipunyai dan sangat diperlukan dalam perusahaan dan tentunya harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Manusia merupakan makhluk hidup yang berjiwa, berfikir dan berperasaan yang menciptakan organisasi sekaligus memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah suatu aset atau komponen vital bagi organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana utama dari aktivitas manajerial dan operasional dalam perusahaan. Sumber daya lain dalam perusahaan seperti modal, peralatan dan perlengkapan dalam proses-proses produksi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia.

Manusia dalam perusahaan dipandang sebagai sumber daya penggerak dari perusahaan sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak bisa ditawar-tawar lagi artinya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi khususnya oleh pimpinan organisasi karena apabila kinerja yang dicapai oleh karyawan kurang mendapat perhatian, akan berakibat kepada hal-hal yang tidak diinginkan seperti menurunnya semangat kerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Menurut Handoko (2009: 135), kinerja adalah suatu alat untuk mencapai ketahanan bersama melalui apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang agar meningkatkan usaha tersebut.

Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kinerja bergantung kepada keinginan seseorang untuk berprestasi dan kemampuan nya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Apabila kinerja yang dicapai seorang karyawan kurang mendapat perhatian tentunya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal dan ini jelas akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap perkembangan perusahaan. Untuk itu, pimpinan organisasi atau perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. GCI (Ghuangzhou Communication Institute) Pekanbaru adalah perusahaan jasa. PT. GCI Indonesia Pekanbaru berdiri pada tanggal 20 Januari 2012 dibawah lisensi PT.GCI Indonesia yang berpusat di Jakarta, perusahaan ini bergerak dibidang jasa informasi dan komunikasi elektronik juga menyediakan produk serta layanan komunikasi dan konsultasi teknik elektronik, layanan nilai tambah telekomunikasi, produk jaringan mobile dan produk akses broadband kabel dan nirkabel. Sebagai perusahaan penyedia produk dan jasa peningkatan jaringan komunikasi PT.GCI Indonesia Pekanbaru telah bergabung dalam proyek indosat Huawei, Telkomsel dan XL Axiata untuk mengembangkan jaringan GSM, 3G, 3,5G, 4G dan 4,5G.

Selain pengembangan jaringan komunikasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru juga menyediakan layanan konsultasi dalam perencanaan jaringan radio dengan ruang lingkup pekerjaan, yaitu : Pra perencanaan termasuk perencanaan kapasitas dan dimensi jaringan, Perencanaan Frekuensi, Optimalisasi Parameter, Antena Networks untuk memenuhi kebutuhan kapasitas dan frekuensi, Benchmarking jaringan.

Pada penelitian ini, penulis meneliti pada satu departemen yaitu bagian installer. Pekerjaan karyawan pada bagian installer ini yaitu memasang dan maintenance tower (site) jaringan yang telah dipercayakan client kepada PT. GCI Indonesia Pekanbaru.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan bagian installer pada PT.GCI Indonesia Pekanbaru dari tahun 2012-2017.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Bagian Installer Di PT. GCI Indonesia Pekanbaru**  
**Periode Tahun 2012-2017**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN (INSTALLER)
2012	45
2013	45
2014	47
2015	49
2016	50
2017	52

*Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2018.*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada bagian installer PT. GCI Indonesia Pekanbaru dari tahun 2012 sampai tahun 2017 selalu mengalami perubahan jumlah karyawan. Tabel diatas memberikan informasi mengenai jumlah karyawan bagian installer PT. GCI Indonesia pekanbaru sekaligus populasi yang nantinya akan menjadi sampel yang dijadikan responden pada penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada satu departemen yaitu pada bagian installer saja yang pada tahun 2017 berjumlah 52 orang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan adalah kemampuan dan motivasi. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan, salah satu motivasi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah berupa gaji dan bonus/reward untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Motivasi yang diberikan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru berupa motivasi langsung dari pimpinan perusahaan dan motivasi tidak langsung dalam bentuk gaji ataupun bonus.

Adapun jenis motivasi dalam bentuk gaji dan bonus yang diberikan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Motivasi Yang Diberikan Kepada Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru**

Tahun	Gaji Pokok	Bonus (mencapai target)	Jumlah
2013	Rp. 1.775.000,-	Rp. 240.000,-	Rp. 2.015.000,-
2014	Rp. 1.900.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 2.200.000,-
2015	Rp. 2.100.000,-	Rp. 350.000,-	Rp. 2.450.000,-
2016	Rp. 2.265.000,-	Rp. 450.000,-	Rp. 2.715.000,-
2017	Rp. 2.500.000,-	Rp. 560.000,-	Rp. 3.060.000,-

*Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2018.*

Dari tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2013 sampai tahun 2017, penetapan gaji pokok dan pemberian bonus bagi karyawan PT. GCI Inonesia Pekanbaru mengalami perubahan dan peningkatan. Pada tahun 2013 gaji pokok Rp. 1.775.000,- dan bonus Rp. 240.000,-. Pada tahun 2014 Rp. 1.900.000,- dan bonus Rp. 300.000,-. Pada tahun 2015 Rp. 2.100.000,- dan bonus Rp.350.000,- dan bonus Rp. 350.000,-. Pada tahun 2016 Rp. 2.265.000,- dan bonus Rp. 450.000,-. Pada tahun 2017 Rp. 2.500.000,- dan bonus Rp. 560.000,-. Dapat ditarik kesimpulan motivasi yang diberikan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru telah sesuai UMR yang ditetapkan saat ini.

Fenomena yang dialami PT. GCI Indonesia di Pekanbaru saat ini adalah cenderung menurunnya kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan berfluktuasinya hasil kerja karyawan dan cenderung turun dalam beberapa tahun terakhir.

Adapun untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di pekanbaru dapat dilihat dari target site dan realisasi site yang dihasilkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Target dan realisasi kerja karyawan bagian installer pada PT. GCI**  
**Indonesia di Pekanbaru tahun 2012-2016**

Tahun	Target (Site)	Realisasi Kerja (Site)	Persentase (%)
2012	1125	1140	101,33%
2013	1155	1152	99,74%
2014	1160	1165	100,43%
2015	1165	1162	99,74%
2016	1180	1167	98,88%

*Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2018.*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat dari tahun 2012 sampai tahun 2016 realisasi kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengalami peningkatan dan penurunan realisasi target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2012 pencapaian realisasi kerja adalah 101,33%, tahun 2013 (99,74%), tahun 2014 (100,43%), tahun 2015 (99,74%) dan pada tahun 2016 (98,88%). Akan tetapi pada dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2015 dan 2016 realisasi dari target yang ditetapkan mengalami penurunan atau realisasi target tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dari Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian installer PT. GCI Indonesia Pekanbaru belum maksimal.

Pada umumnya perusahaan didirikan bertujuan untuk meraih suatu keuntungan, untuk dapat menjalankan kegiatan yang ada dalam perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sangat diperlukan tenaga kerja/karyawan yang berkompentensi dan ahli dalam bidang tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah cita-cita suatu perusahaan, maka karena itulah perusahaan selalu menerapkan strategi bagaimana kinerja karyawan selalu baik dan meningkat. Apabila kinerja karyawan pada suatu perusahaan baik, maka apa yang menjadi cita-cita dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul “*Analisis Kinerja Karyawan Bagian Installer Pada PT. GCI (Guangzhou Communication Institute) Indonesia Di Pekanbaru*”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru?”

## **1.3 Tujuan Penelitian Dan Mafaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Menambah pengalaman penulisan dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama menjalani proses perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan yang bermanfaat untuk mengetahui kinerja karyawan dan tentunya berkesinambungan dalam mengambil

keputusan upaya yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber tambahan informasi serta referensi bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teoritis, penelitian yang relevan atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, kerangka pemikiran serta hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dan saran dari penelitian.

