

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata. Organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan usaha, dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun perusahaan swasta, tidak lagi hanya sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi sudah menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan tenaga penggerak yang sulit digantikan oleh apapun dan peranan manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan semakin diyakini kepentingannya sehingga makin mendorong manusia tersebut mencapai kondisi yang optimal sesuai dengan tujuan pokok manajemen sumber daya manusia. Disinilah manajemen setiap perusahaan ditantang bagaimana caranya agar mereka terus dapat mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang sudah ada tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan atau organisasi ataupun kepentingan karyawan itu sendiri. Oleh

karena itu organisasi dituntut untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja yang tepat dan relevan.

Pada dasarnya tujuan akhir manajemen adalah tercapainya kinerja yang baik, efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam sebuah organisasi, kinerja merupakan salah satu faktor penting tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga ialah antara karyawan kepada atasan.

PT. Dharma Guna Wibawa adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang agrochemicals pertanian khususnya pertisida, benih dan pupuk. Pertisida adalah bahan atau zat kimia yang digunakan untuk membunuh hama, baik yang berupa tumbuhan, serangga, maupun hewan lain di lingkungan kita. Berdasarkan jenis hama yang akan diberantas, pertisida dogolongkan menjadi insektisida, herbisida, nematisida, fungisida, dan rodentisida, ZPT.

1. Insektisida : merupakan pertisida untuk memberantas serangga seperti nyamuk, kecoak, kutu busuk, rayap, semut belalang, wereng,

ulat, dan sebagainya. Produk insektisida DGW antara lain Penalty 50 SC, Rahwana 500 EC, Manthene 75 SP, Laconic 500 EC, Klensect 200 EC, Glido 200/18 EC, Foltus 400 SL, Demolish 18 EC, Delouse 200 SL, Capture 500 EC, Chlormite 400 EC, Dangke 40 WP, Balistik 500 SC, Badik 18 EC.

2. Herbisida : Merupakan pertisida untuk mencegah dan mematikan gulma atau tumbuhan pengganggu seperti eceng gondok, rumput teki dan alang-alang. Produk Herbisida DGW antara lain Barrani 276 SL, Ametox, Abolisi, Venator 550 SC, Triester, Trendy 20 WG, Supremo, dll.
3. Moluskisida : Merupakan pertisida untuk memberantas hama siput murbei pada tanaman padi. Hama ini sering merusak akar dan umbu tanaman. Produk nematisida DGW antara lain Bestnoid 60 WP
4. Fungisida : Merupakan pertisida untuk memberantas jamur (fungi). Produk Fungisida DGW antara lain Procure 20 WP, Explore 250 EC, Dense 70 WP, Cozeb 80 WP, Corona 325 EC, Carino 250 EC, Benlox.
5. Rodentisida : Merupakan pertisida untuk memberantas binatang pengerat, misalnya tikus. Produk Rodentisida DGW antara lain Xilau 0,005 BB.
6. ZPT : Merupakan pertisida untuk mendorong pertumbuhan akar pada tanaman. Produk ZPT DGW antara lain Spreader, RootMost, Softguard, Leili 2000, Astonish.

Aktivitas operasional PT. Dharma Guna Wibawa meliputi Promosi, Riset dan Development, Pendistribusian produk dan pelatihan terhadap karyawan maupun relasi bisnis. Perusahaan ini juga mempekerjakan karyawan yang memiliki keahlian tertentu agar terciptanya kinerja yang optimal. Dengan keahlian yang dimiliki, setiap karyawan dituntut agar semua aktivitas yang dilakukan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Adapun jumlah karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru
Periode 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase
2015	20	2	10	6	30
2016	24	2	8.3	4	16.6
2017	26	10	38.5	14	53.8
2018	30	1	3.3	1	3.3

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, Dapat disimpulkan sejak awal tahun 2016 sampai dengan 2017 angka turnover karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru tergolong tinggi. Tahun 2017 mencapai 10 orang yang merupakan tahun angka turnover tertinggi. Sedangkan pertengahan tahun 2018 sebanyak 1 orang. Banyaknya karyawan yang keluar setiap tahunnya pada perusahaan ini dapat disebabkan karena semakin tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja agar kinerja serta jabatannya semakin meningkat.

Berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung kepada kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dimana dalam kegiatannya sangat diperlukan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan maupun atasan ke bawahannya. Selain itu pemimpin diharapkan dapat melakukan komunikasi secara efektif dan baik dalam pertemuan formal maupun informal pada bawahannya sehingga mereka tidak merasa bosan namun merasa senang sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan karena jika karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Adapun rencana/target penjualan produk pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Rencana dan realisasi penjualan produk PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru Periode 2015-2018

NO	Tahun	Target/tahun Liter/Kg	Realisasi/tahun Liter/Kg	Pencapaian Target
1	2015	361.550	239.082	66.13 %
2	2016	8.750	5.658	64.66 %
3	2017	418.000	426.295	101.98 %
4	2018	366.500	116.106 @*	31.68 %

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru

@(Tahun 2018 pencapaian dari bulan januari-juli)*

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2015 rencana target penjualan produk sebanyak 361.550 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 239.082 Liter/Kg dan persentasenya sebesar 66.13%. Tahun 2016 rencana target

penjualan produk sebanyak 8.750 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 5.658 Liter/Kg dan persentasenya sebesar 64.66%. Tahun 2017 rencana target penjualan produk sebanyak 418.000 Liter/Kg, realisasi pada tahun ini melebihi pencapaian target yaitu sebanyak 426.295 Liter/Kg dan persentasenya sebesar 101.98%. Tahun 2018 rencana target penjualan produk sebanyak 366.500 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 116.106 Liter/Kg dan persentasenya sebesar 31.68%. (dari bulan januari sampai juli). Dari data diatas maka dapat dilihat pencapaian target penjualan produk DGW Pekanbaru terjadi penurunan dan peningkatan yang tidak stabil ditiap tahunnya.

Tercapainya sasaran dalam organisasi juga dipengaruhi karena adanya kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja atau *job performance* atau prestasi kerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moherionto, 2012:69). Dapat diartikan juga kinerja itu sendiri adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar diri individu diantaranya sumber daya manusia, dana, peralatan, teknologi, dan mekanisme yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi termasuk budaya

organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Dongoran (2001) : semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Pada saat ini, kurang terjalannya komunikasi organisasi yang baik. Hal ini dikarenakan pimpinan kurang memberikan waktu untuk mengarahkan apa sajakah yang harus dikerjakan hal ini sangat berpengaruh kepada kinerja bawahan dan apabila dibiarkan saja karyawan akan kurang menegerti akan perintah atasannya, disamping itu pimpinan juga kurang mendengarkan keluhan-keluhan dalam hak pekerjaannya hingga hasil yang diharapkan tidak tercapai secara maksimal anantara pimpinan dan bawahannya yang begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini penulis ingin melihat adanya permasalahan kinerja karyawan, dimana melalui penyelesaian pekerjaan maka karyawan bekerja dengan baik namun di organisasi ini masih dijumpai adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, masih adanya karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi ini tentu tidak boleh dibiarkan terus terjadi, oleh Karen itu perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah komunikasi organisasi, baik

komunikasi langsung maupun komunikasi tidak langsung. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi.

Sehubung dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu : “Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT.Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru”.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui kebijakan yang dibuat oleh PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah :

1. **Bagi Penulis** : Untuk menambah pengetahuan penulis dan menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah di fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.
2. **Bagi Perusahaan** : Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya** : Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-tori yang menjadi landasan dalam penelitian ini dan menguraikan pemikiran para ahli yang mendukung pembahasan masalah serta pengajuan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang tempat/lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.