

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan. Perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan

kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2004:67). Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penting agar dalam menjalankan aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya yang menjadi acuan baku tersebut untuk menuntun para karyawan meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi/perusahaan.

Keefektifan setiap organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya. Manusia dan tenaganya merupakan sumber daya yang

diperlukan bagi setiap organisasi. Tidak ada organisasi tanpa manusia dan setiap manusia dalam organisasi dituntut untuk memiliki prestasi yang tinggi, sekalipun setiap individu memiliki perilaku yang berbeda

Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai didalam suatu perusahaan adalah betapa pentingnya dan sulitnya untuk mengatur karyawan atau tenaga kerja. Untuk itu tenaga kerja harus dikembangkan potensinya dan diberikan suatu harapan yang lebih menjanjikan dan memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk meningkatkan diri demi untuk kelangsungan hidup perusahaan masa yang akan datang.

Bila pemenuhan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional tidak terpenuhi akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan baik secara fisik maupun mental. Pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkan tersebut terpenuhi akan menimbulkan perusahaan senang dan puas, begitu juga sebaliknya apabila keinginan tidak dapat diwujudkan maka menimbulkan kekecewaan yang mengakibatkan negatif baik bagi diri sendiri maupun perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan rendahnya kedisiplinan kerja.

CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan merupakan sebuah usaha yang memproduksi air minum isi ulang yaitu usaha industri yang melakukan proses pengolahan air baku menjadi air minum dan menjual langsung kepada konsumen. Depot air isi ulang Sehat Water terletak di Jl Parit Mawar Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan.

Aktivitas CV. Mendol Water Indonesia di Jl. Parit Mawar di Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan yaitu mengolah air baku menjadi air bersih yang diperoleh dengan menggunakan alat mesin atau karyawan yang dapat memproduksi dan menghasilkan air minum isi ulang yang bermanfaat bagi konsumen, rumah tangga dan lain-lain.

CV. Mendol Water Indonesia yaitu sebuah usaha yang memproduksi air minum isi ulang dengan menggunakan bahan baku air yang berasal dari sumur bor, dan dalam pengadaan bahan baku tersebut diperoleh dengan menggunakan sumur bor yang disalurkan ke bak penampungan, kemudian disalurkan ke dalam tangki air baku, setelah itu diproses lagi melalui filter silikasand dan setelah itu air diproses lagi melalui carbon aktif, setelah itu air diproses lagi ke catrig filter, terus diproses lagi melalui reaksi ozon (generator), setelah itu diproses lagi final tank, setelah itu diproses lagi ke catrig filter, selanjutnya diproses ke ultra violet, setelah itu disalurkan ke galon dan selanjutnya dipasarkan ke konsumen.

CV. Mendol Water Indonesia selalu berusaha meningkatkan pelayanan dengan tetap mempertahankan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas dalam pelayanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, CV. Mendol Water Indonesia berusaha untuk meningkatkan aktivitas perusahaan dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemandirian CV. Mendol Water Indonesia melalui pemanfaatan potensi yang ada.
- b. Melakukan sosialisasi program dan aktivitas perusahaan.
- c. Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan untuk memperoleh profitabilitas yang optimal.

Berdasarkan hal diatas, maka penelitian akan dilakukan pada CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana tingkat kinerja karyawan pada CV. Mendol Water Indonesia. Sebagai gambaran disajikan jumlah karyawan yang bekerja pada CV. Mendol Water Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada CV. Mendol Water Indonesia Tahun 2017

No	Bidang jabatan	Jumlah karyawan
1	Bagian pengantar	18
2	Bagian pengisian	10
3	Teknisi	6
4	Kasir	2
	Jumlah	36

Sumber: CV. Mendol Water Indonesia, 2018

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di CV. Mendol Water Indonesia pada tahun 2017 berjumlah sebanyak 36 orang. Dimana pada bidang jabatan pengantar berjumlah 18 karyawan.pada bidang pengisian 10 orang karyawan.Kemudian pada bidang jabatan Teknisi berjumlah 6 karyawan.Dan pada bidang jabatan Administrasi (Kasir) berjumlah 2 orang karyawan.

Untuk mendorong karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, makapihak manajer harus memperhatikan upah, jaminan sosial serta tunjangan sosialyang diberikan sesuai dengan tingkat kegiatan yang dilaksanakan. Dengan demikian apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik maka dapat menimbulkan produktivitas karyawan dan berakibat positif karena sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Misalnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pencapaian produktivitas perusahaan, karena melalui tingkat kinerja

karyawan maka tingkat produktivitas yang diinginkan dapat direalisasikan. Oleh karena itu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Keberhasilan CV. Mendol Water Indonesia tidak terlepas dari keberadaan sumber daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya Manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target CV. Mendol Water Indonesia.

Jika kinerja karyawan pada CV. Mendol Water Indonesia meningkat atau menurun bisa berdampak pada tingkat absensi karyawan.

Berikut ini dapat dilihat dari data absensi karyawan ditahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada CV. Mendol Water Indonesia Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpa	Cuti	Izin	Sakit	Jumlah
1	Januari	36	0	0	0	1	1
2	Februari	36	0	2	1	0	3
3	Maret	36	0	1	2	1	4
4	April	36	0	4	2	2	8
5	Mei	36	0	0	0	0	0
6	Juni	36	0	5	0	0	5
7	Juli	36	0	1	3	1	5
8	Agustus	36	0	3	1	2	6
9	September	36	0	2	1	0	3
10	Oktober	36	0	2	2	0	4
11	November	36	0	0	0	0	0
12	Desember	36	0	4	4	2	10
Jumlah Total			0	24	16	9	49

Sumber: CV. Mendol Water Indonesia, 2018

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan meningkatkan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2017, sedangkan pada bulan mei tidak terdapat karyawan yang cuti. Hal ini membuat perusahaan

harus terus meningkatkan kedisiplinan, agar dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian terhadap karyawan pada CV. Mendol Water Indonesia diidentifikasi permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut: 1) Sebagian karyawan belum mematuhi jam masuk dan jam pulang sesuai dengan ketentuan, 2) Beberapa karyawan bolos pada saat jam kerja, 3) Karyawan lebih cenderung untuk menunda-nunda tugas bagian pengantar, 4) Insentif tambahan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang bekerja lembur belum memotivasi karyawan untuk dapat lebih semangat lagi dalam bekerja.

Dengan demikian perusahaan perlu mengambil kebijaksanaan guna lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawannya di masa mendatang. Dengan pengelolaan kinerja karyawan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mereka bekerja dengan motivasi serta kemampuan yang optimal. Dari uraian diatas penulis ingin mengetahui sejauh mana CV. Mendol Water Indonesiaini berhasil meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mampu meningkatkan keuntungan dari CV. Mendol Water Indonesia dan anggota karyawannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Mendol Water Indonesia dengan judul **“Analisis Kinerja Karyawan Pada CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Bagaimanakah kinerja karyawan pada CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan”.

1.3. Tujuan Dan Mafaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, tujuan dari penelitian ini dimaksudkan: “Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kinerja karyawan pada CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan”.

1.3.2. Manfaat penelitian

Dengan melaksanakan penelitian didalam perusahaan, maka manfaat yang didapat adalah antara lain:

1. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam perkuliahan selama ini ke dalam lingkungan yang nyata sesuai dengan bidang yang diambil dan hasil penelitian ini akan menambah wawasan penulis khususnya masalah kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan masukan yang bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan guna menunjang produktivitas karyawan lebih optimal.

3. Bagi rekan-rekan mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa yang lain baik untuk menambah wawasan maupun sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang sejenis.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran singkat dan secara menyeluruh dari suatu karya ilmiah, dalam hal ini proposal. Sistematika ini bertujuan untuk membantu pembaca agar dapat dengan mudah memahami isi dari suatu karya ilmiah yang terdiri dari enam bab. Adapun gambaran lebih jelas mengenai penelitian ini akan diuraikan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan uraian yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam telaah pustaka ini diuraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar proposal, antara lain, definisi dari teori kinerja karyawan, konsep analisis kinerja karyawan, dimensi dan indikator kinerja karyawan, penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan lokasi penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini akan diuraikain tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang kinerja karyawan yang akan dilakukan di CV. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran- saran kepada pihak – pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan.