

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tersebut merupakan kunci utama kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan sangat berharga. Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawan memiliki kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang didalam prosesnya berkesinambungannya berjalan dengan baik demi mendapatkan tujuan perusahaan. Manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan secara terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur baik dari segi kemampuan, keterampilan maupun mentalnya, merupakan bagian yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan pembangunan baik pusat maupun daerah termasuk didalamnya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa variable, diantara variable-variabel yang mempunyai keterkaitan antara lain : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian yang tercermin dari sikap pegawai dalam hal sikap mental, pemahaman yang baik mengenai aturan perilaku dan sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam membentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2002:138).

Berdasarkan definisi tersebut, motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang akan memuaskan dirinya. Seseorang bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri seseorang, baik yang disebut dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), keinginan-keinginan (*wants*) ataupun kekuatan-kekuatan (*fears*).

Kemampuan pegawai sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurutnya kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Robbins (2001:47).

Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Berdasarkan dimensi kemampuan intelektual adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan numeric, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain.
3. Kecepatan perceptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
6. Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
7. Ingatan, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Rivai (2006:144)

Selanjutnya *Hamzah* (2002:25) : menjelaskan bahwa “sarana dan prasarana kerja yang ada didalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai factor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.”

Disiplin kerja dari bahasa Latin ”*Disiplina*” yang berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan. Kemudian menurut Prijodarminto (1994) dalam Suhartono (2003:23), mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.”

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, (Robbins, 2001:3). Menurut Thoah (2001:227) kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan, atau suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Di dalam perusahaan masih banyak ditemukan karyawan- karyawan yang masih sering melalaikan tugas nya, seperti tidak datang tepat waktu, kurang nya semangat dalam bekerja, tidak datang pada jam kerja

Sedarmayanti (2007:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Untuk melihat perkembangan tingkat perusahaan yang sudah bekerja sama selama tahun 2011-2015 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Yang Sudah Bekerja Sama
Dengan PT.Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH PERUSAHAAN	PENINGKATAN
2011	24	-----
2012	32	33,28%
2013	46	43,75%
2014	51	10,86%
2015	65	27,40%

Sumber : PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent) Pekanbaru

Maka pihak manajemen perusahaan memperkerjakan sejumlah karyawan dan berbagai tingkat keahlian yang bekerja pada bagian kantor tersebut , dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Komposisi Jumlah Karyawan Per Divisi
Pada PT.Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Pekanbaru

NO	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	GENERAL MANAGER	1
2	ACCOUNTING	3
3	MARKETING	4
4	FRONT OFFICE	2
5	HRD	1
6	ENGINEER	3
7	DRIVER	32
8	PURCHASING	1
9	SECURITY	4
TOTAL		51

Sumber : PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent) Pekanbaru

Berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk menitik beratkan permasalahannya mengenai **“Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent) Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka penulis mengemukakan suatu perumusan masalah yaitu : Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent)

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan penulis, memberikan banyak pengetahuan tentang peran tenaga kerja dan factor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktifitas kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya dilingkungan PT. Adi Sarana Tbk. (Assa Rent)dalam menentukan kebijaksanaan dan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pihak-pihak lain

Dapat menambah referensi, informasi, dan wawasan untuk pihak yang berada di bidang yang sama.

SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan skripsi ini agar lebih terarah dan sistematis maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah dan variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, penentuan sampel, analisis data, serta identifikasi dan operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PT. ADI SARANA ARMADA TBK. (ASSA RENT).

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis kemukakan beberapa saran sebagai pertimbangan.