

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2000)** Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Tingkat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawan.

Untuk menciptakan proses kinerja yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik maka sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan, makin baik tingkat keefektifan kinerja karyawan maka perusahaan akan semakin maju.

Agar kinerja itu efektif maka diukur dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Untuk mendapatkan kinerja yang efektif itu tergantung pada sumber daya manusianya, yang mana sumber daya manusia sering kali disebut sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi dan segala keberhasilan atau kegagalan banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia.

Selain itu tingkat kehadiran karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan, Apabila karyawan banyak yang tidak hadir itu akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan tersebut. Tingkat keefektifan kinerja pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci diukur dengan tingkat kehadiran perusahaan tersebut. Apabila tingkat kehadiran sumber daya manusia pada perusahaan tersebut meningkat maka produktifitas juga meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila tingkat kehadiran sumber daya manusia menurun maka produktifitas perusahaan juga akan menurun.

Kecepatan dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas juga mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut, Setiap karyawan dalam perusahaan harus cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas agar hasil pekerjaannya bagus, makin bagus

hasil kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang tinggi.

PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan pangkalan kerinci merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan sawit yang terletak di Pangkalan Kerinci, perusahaan ini merupakan anak cabang dari Asian Agri yang mana perusahaan terbesarnya atau kantor pusat PT.Inti Indosawit ini berada di Sumatra Utara,dalam hal ini penulis melihat dan mengamati yang terjadi didalam PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan terutama dibagian personalia, tugas dari bagian personalia ini adalah Mengawasi pelaksanaan pencairan,seleksi, penerimaan, penempatan pegawai pada perusahaan,mengecek kehadiran karyawan, Mengawasi dan mengotorisasi pengobatan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan,Mengatur keperluan pembelian rumah tangga perusahaan.

Akan tetapi hal yang terjadi dibagian personalia tidak sesuai dengan tugasnya,itu disebabkan tingkat kehadiran karyawannya masih rendah dan penempatan karyawan yang tidak sesuai,sehingga penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan membuat perusahaan mengalami kerugian karena kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya menjadi tertunda,itu disebabkan penempatan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya,selain itu banyaknya karyawan yang tidak hadir maka pekerjaan yang diembankan kepada mereka jadi terabaikan sehingga bisa menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan kinerjanya menjadi tidak efektif dan efisien.

Tingkat kehadiran atau absensi karyawan sangat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan makin sedikit karyawan yang absen dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu maka akan semakin bagus tingkat kinerjanya, sebaliknya makin banyak karyawan yang absen maka tingkat kinerja menjadi tidak efektif dan efisien, pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci tingkat kehadirannya masih rendah, itu dapat dilihat pada tabel absensi karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci Tahun 2013.

Tabel 1.1.1. Absensi karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci 2013

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	IZIN SAKIT	ALPHA	JUMLAH
1	JANUARI	50	4 Orang	18 Orang	22 Orang
2	FEBRUARI	50	16 Orang	5 Orang	21 Orang
3	MARET	50	9 Orang	5 Orang	14 Orang
4	APRIL	50	12 Orang	7 Orang	19Orang
5	MEI	50	6 Orang	14Orang	20 Orang
6	JUNI	50	8 Orang	19 Orang	27 Orang
7	JULI	50	8 Orang	20 Orang	28 Orang
8	AGUSTUS	50	11 Orang	9 Orang	20 Orang
9	SEPTEMBER	50	18 Orang	7 Orang	25 Orang
10	OKTOBER	50	19 Orang	6 Orang	25Orang
11	NOVEMBER	50	16 Orang	3 Orang	19 Orang
12	DESEMBER	50	9 Orang	7 Orang	16Orang

Sumber:PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci 2013

Berdasarkan tabel absensi karyawan pada PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci tahun 2013 dari bulan Januari sampai Desember banyak karyawan yang absen atau mangkir dari pekerjaan, apalagi pada bulan juli terdapat 28 orang karyawan yang mangkir dari pekerjaannya dan selain absensi terdapat juga salah seorang karyawan yang ditegur oleh atasannya dikarenakan tugas yang diamanahkan kepadanya tidak memberikan hasil yang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika hal ini tidak segera diatasi maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah terjadi di PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan maka penulis mengangkat judul dalam laporannya sebagai berikut : **“Tingkat Keefektifan Kinerja Karyawan Pada PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci “**.

1.3.Tujuan penelitian

Bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pangkalan Kerinci

1.4.Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan
2. Bagi PT.Inti Indosawit sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Dapat menambah sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5.Metodologi Penelitian

1.5.1.Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di daerah PKL Kerinci, yang mana nama PT nya adalah PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan yang terletak di Pangkalan Kerinci yang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli 2013 sampai penelitian ini selesai dilaksanakan.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer ini diambil dari mewawancarai manajer PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan

2. Data sekunder

Data sekunder penelitian ini diambil dari laporan tentang kinerja karyawan dalam bentuk buku yang didapatkan dari manajer PT.Inti Indosawit Subur Kebun Buatan

1.5.3. Teknik analisa data

Teknik analisa data ini menggunakan analisa data deskriptif yang mana menurut **Dr.Husaini usman** deskriptif berasal dari bahasa Inggris, *descriptive*, yaitu menggambarkan atau melukiskan suatu hal, menggambarkan atau melukiskan dalam hal ini dapat dalam arti sebenarnya yaitu berupa gambar, foto atau peneliti dapat menjelaskannya dengan kata-kata.

Deskriptif yang biasa juga disebut taksonomik seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dimasukkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel, jenis penelitian ini tidak sampai mempersoalkan jalinan hubungan antar

variable, oleh karena itu pada suatu penelitian deskriptif tidak menggunakan dan tidak melakukan pengujian hipotesis.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan laporan, Lokasi dan waktu, jenis dan sumber data, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Bab ini menjelaskan tentang defenisi efektifitas dan kinerja, Sumber-sumber kinerja, dan proses bagaimana meningkatkan kinerja.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini penulis akan menjadikan dua sub yaitu kesimpulan dan saran