

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penulisan Laporan

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang berada didalam perusahaan, yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada didalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Pada umumnya setiap perusahaan bertujuan untuk mencari laba (*profit*) baik itu yang bergerak di bidang industri maupun non industri. *Profit* yang didapat tersebut menjadi nyawa bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pesatnya kemajuan dewasa ini menuntut setiap perusahaan untuk menyelenggarakan manajemen yang tepat pada setiap aspek, sesuai dengan situasi perkembangan ekonomi itu sendiri.

Karyawan merupakan faktor utama dalam perusahaan, terutama dalam faktor produksi. Hampir seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan selalu menakai tenaga kerja, walaupun dengan jumlah yang berbeda-beda dari satu ke bagian ke bagian lain. Produktifitas

yang dicapai tergantung dari bagus tidaknya kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memperhatikan motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan mampu bersaing di dalam dunia usaha yang semakin bergam.

Seperti halnya PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berfungsi dalam mengambil buah atau yang sering di sebut panen buah kelapa sawit lalu di jual ke PKS. Untuk mempertahankan eksistensi setiap karyawan yang ada pada PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate harus mampu meningkatkan kinerja karyawan serta berusaha menjaga motivasi kerja karyawan agar tetap eksis dan mampu memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan meningkatnya kinerja karyawan, tentu akan meningkatkan produktifitas dan semakin bagusnya kualitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan di dunia industri yang semakin kompetitif.

Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaandalam mencapai sasarannya, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Disamping itu karyawan merupakan faktor penting bagi manajer untuk memberikan tuntutan terhadap karyawan, agar dapat dan mampu bekerja secara baik, eektif dan efisien adalah sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan daya saing terhadap perusahaan sejenis. Berikut dapat dilihat dari tabel hasil produksi dan jumlah karyawan PT. Ivomas Tunggl-Libo Estate:

**Tabel 1. Data Hasil Produksi PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak**

Tahun	Jumlah Produksi (TON)	Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas Unit/Orang	Indeks Produktivitas
2009	97.364,15	610	159,61	100

2010	97.301,32	617	157,70	98,80
2011	97.293,11	579	168,03	107,1
2012	97.254,84	588	165,39	98,4
2013	40.511,37	520	77,91	47,1

Sumber: Bagian Tanaman PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate

Cara:

$$\text{produktivitas kerja} = \frac{\text{hasil yang diperoleh}}{\text{sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{produksi}}{\text{orang}}$$

$$\text{indeks produktivitas} = \frac{\text{produktivitas periode tertentu}}{\text{produktivitas periode dasar}} \times 100$$

2001 = 100 ( sebagai tahun dasar )

$$2002 = \frac{157,70}{159,61} \times 100$$

Tahun 2009 ditentukan sebagai tahun dasar, maka indeks produktivitas tenaga kerjanya adalah 100. Dari perhitungan dapat diketahui bahwa pada empat (4) tahun berikutnya secara berturut-turut indeks produktivitas tenaga kerjanya sebesar : 98,80 turun 1,2% dari tahun sebelumnya. Kemudian terjadi kenaikan menjadi 107,1 pada tahun 2011. 98,64 pada tahun 2012, dan 47,1 pada tahun 2013.

Jadi semangat kerja yang tinggi, mencerminkan bagus tidaknya kebijakan yang di ambil oleh PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate. Jika perusahaan menghargai dan melindungi karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi, asuransi kesehatan, piagam,serta fasilitas dan lain-lain. Maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih luas lagi tentang kinerja karyawan yang ada di PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate, maka penulis tertarik mengambil

judul laporan magang tentang “ Kinerja Karyawan PT Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil suatu rumusan tentang“**Bagaimanakah Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak**”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penulisan Laporan**

### **1.3.1 Tujuan Penulisan Laporan**

Tujuan yang ingin dicapai pada pembuatan proposal ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

### **1.3.2. Manfaat Penulisan Laporan**

Manfaat yang diharapkan dengan adanya proposal ini :

1. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Untuk menambah pengetahuan peneliti tentang kinerja karyawan .
3. Dapat digunakan sebagai bahan acuan referensi sebagai peneliti selanjutnya.

## **1.4 Metode Penulisanm**

### **1.4.1 Lokasi**

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

### **1.4.2 Jenis Dan Sumber Data**

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak yang bersangkutan.
- b. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

### **1.4.3 Metode Pengumpulan Data**

#### a. Wawancara

Yaitu bertanya langsung dengan bagian personalia perusahaan yang di beri wewenang untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

#### b. Observasi

Yaitu penulis langsung melakukan pengamatan di dalam kantor PT. Ivo Mas Tunggal-Libo Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

### **1.4.4 Analisis Data**

Adapun analisis data yang penulis lakukan disini adalah metodediskriptif yaitu menerapkan keadaan perusahaan dengan apa adanya kemudia di sesuaikan dengan teori-teori yang ada.

## **1.5. Sistematika Penulisan Laporan**

Dalam pembahasan permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas maka sistematika penulisan bagi penulis ada empat bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I** : Bab ini merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II** : Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan PT. IvoMasTunggal-Libo yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, aktivitas dan struktur organisasi perusahaan.

**BAB III** : Bab ini menguraikan tentang teori dan praktek mekanisme komunikasi kerja karyawan. Bab ini di mulai dengan tinjauan perintis mengenai pengertian komunikasi bisnis, bentuk dasar komunikasi, proses komunikasi, munculnya kesalahpahaman komunikasi, bagaimana memperbaiki komunikasi.

**BAB IV** : Merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis sebagai hasil dari penelitian sehubungan dengan masalah yang di uraikan pada bab-bab sebelumnya.