

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan ekonomi yang pesat merupakan dampak dari globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi dalam informasi, komunikasi, dan transportasi. Kecepatan, ketepatan, dan keakuratan menjadi syarat dalam menjalankan berbagai aktivitas. Hal tersebut menuntut adanya sumber daya manusia secara berkesinambungan, agar terwujud sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu usaha mencapai tujuan bersama.

Pada umumnya, setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Melihat pentingnya peranan faktor sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, maka tidak salah jika

dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia ini sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu, kondisi ekonomi dalam suatu Negara juga ikut berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan sebagai contoh, apabila terjadi inflasi dalam sebuah Negara maka akan mengakibatkan harga barang-barang akan naik, sehingga daya beli masyarakat akan menurun. Hal ini akan mengakibatkan banyak perusahaan yang akan mengalami kerugian. Oleh sebab itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal.

Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan.

Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya

manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai atau karyawan sehingga dapat berfungsi optimal untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Pimpinan harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi perusahaan yang memerlukan karyawan cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan produktivitas kerja karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik.

Adapun penegakan peraturan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan jam masuk kerja dan pulang kerja, tentang ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter. Tetapi sejak tahun 2009-2013 tingkat kedisiplinan karyawan mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1: Absensi Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang Tahun 2009 - 2013**

Thn	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Efektif Kerja	Absensi		
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)
2009	25	293	14	22	36
2010	32	289	17	25	42
2011	33	293	19	30	49
2012	40	291	24	34	58
2013	63	291	28	41	69

*Sumber : PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang 2013*

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pada tahun 2009 jumlah pegawai 25 orang diperoleh tingkat absensi sebanyak 36 hari dari 293 hari. Sedangkan

pada tahun 2010 dengan jumlah pegawai 32 orang diperoleh tingkat absensi sebanyak 42 hari dari 289 hari. Kemudian pada tahun 2011 dengan jumlah pegawai 33 orang diperoleh tingkat absensi sebanyak 49 orang dari 293 hari. Pada tahun 2012 dengan jumlah pegawai 40 orang diperoleh tingkat absensi sebanyak 58 hari dari 291 hari. Terakhir pada tahun 2013 dengan jumlah pegawai 63 orang diperoleh tingkat absensi sebanyak 69 hari dari 291 hari.

Penghasilan utama dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang adalah banyaknya pelanggan yang melakukan pengiriman barang melalui perusahaan tersebut. Semakin banyak pelanggan yang mengirim berarti semakin tinggi pendapatan dan semakin tingginya keuntungan yang diperoleh oleh pihak perusahaan. Untuk lebih jelas perkembangan tingkat pengiriman barang pada Penjualan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2: Target dan Realisasi Penjualan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang Tahun 2008 – 2013**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penjualan		Perkembangan Tingkat Penjualan (%)
		Target (unit)	Realisasi (unit)	
2009	25	10.000	5.040	-
2010	32	15.000	6.480	22.22
2011	33	15.000	10.440	37.93
2012	40	15.000	8.280	-26.09
2013	63	15.000	10.800	23.33

*Sumber : PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang 2013*

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat dari tahun ketahun realisasi penjualan selalu tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, kecuali pada tahun 2013 perusahaan mampu meningkatkan penjualan tertingginya dalam satu tahun namun tetap tidak mencapai target yang diinginkan. Namun demikian perkembangan tingkat Penjualan setiap tahunnya terus mengalami

fluktuasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada, PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang untuk lima tahun terakhir menunjukkan tingkat penurunan produktivita kerja. Hal ini ditandai dengan semakin tingginya tingkat penjualan dari tahun ke tahun. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian kegiatan Penelitian dengan judul :

**“Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian-uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimamana produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan dari penelitian ini adalah**

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian marketing Pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang.

### **b. Manfaat dari penelitian ini adalah**

- 1) Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil tindakan dan kebijaksanaan guna meningkatkan produktivitas karyawan pada masa yang akan datang.
- 2) Bagi penulis berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan

serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi pada penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

#### **1.4 Metode Penulisan**

##### **a. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam rangka menyelesaikan penulisan ini, penulis melakukan penelitian pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang. Pada tahun 2014 sampai dengan selesai.

##### **b. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data skunder dan primer.

1. Data skunder adalah data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang berhubungan dengan penelitian, pendapat para ahli, dan buku-buku penunjang lainnya.
2. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan lain-lain.

##### **c. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang akurat agar dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data diantaranya adalah:

1. Wawancara adalah melakukan tanya jawab langsung dengan responden untuk memperoleh informasi tentang produktivitas kerja

karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang.

2. Observasi adalah mengambil secara langsung objek penelitian dalam waktu dan tempat tertentu.

### **1.5 Analisa data**

Setelah data terkumpul dikualitatifkan menurut jenis, kemudian penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara mengumpulkan data, tabel dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil dari suatu kesimpulan, sehingga dapat diketahui gambaran tentang produktivitas kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bangkinang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam pembahasan ini, sistematika penulisan laporan terdiri dari empat bab dapat diuraian sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam Bab ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan dan keadaan pegawai.

**BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Dalam Bab ini dibahas mengenai pengertian dan arti penting produktivitas karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

**BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam Bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu memecahkan masalah perusahaan.