

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak akan melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Agar tujuan perusahaan bisa tercapai, maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik, dalam arti kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas yang baik diartikan sebagai jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada suatu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kualitasnya

berarti mutu kerja dari karyawan tersebut benar-benar bisa diandalkan dalam bidang yang ditekuninya.

Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Salah satu cara untuk menilai prestasi karyawan tersebut yaitu dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, tetapi apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karna kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan

perbaikan untuk masa yang akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersangkutan dengan karyawan itu sendiri, seperti motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam bekerja. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna tercapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan, karena kemampuan dari para karyawan juga menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik maka akan mudah bagi karyawan tersebut untuk menjalankan tugas dari setiap pekerjaan, dengan begitu perusahaan akan sangat mudah untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan, karena salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan

seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Di sinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting dimana lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan.

Jadi, apabila perusahaan merasa komponen kinerja tersebut menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut, yaitu dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang meliputi bagaimana pemberian motivasi yang mereka inginkan, dan lingkungan kerja seperti apa yang mereka butuhkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika itu tidak dipenuhi, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

PT. Zaman Teknindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Project Mechanical Elektrical*. Pada saat ini PT. Zamam Teknindo terdaftar sebagai salah satu Vendor PT. Telkomsel Seluler, yang diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaan *Full Site Maitenance Tower* yang Meliputi di regional Sumatera bagian utara, Sumatera bagian tengah dan Sumatera bagian selatan, dengan total keseluruhan sebanyak 420 Site yang dipercayakan oleh PT. Telkomsel Selular kepada PT. Zaman Teknindo.

Untuk melihat perkembangan besarnya target dan realisasi pendapatan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dari tahun 2009-2013, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 :Persentase Tingkat Pendapatan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru Tahun 2009-2013 (Dalam Rupiah)**

Tahun	Target Pendapatan (RP)	Realisasi Pendapatan (RP)	(%) realisasi yang telah tercapai
2009	2.000.000.000	1.700.000.000	85
2010	3.500.000.000	3.300.000.000	94,29
2011	5.000.000.000	4.900.000.000	98
2012	15.000.000.000	14.500.000.000	96,67
2013	20.000.000.000	18.900.000.000	94,5

*Sumber : PT. Zaman Teknindo Pekanbaru 2014*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat persentase tingkat pendapatan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru berfluktuasi, dimana pada tahun 2009 menargetkan pendapatan sebesar RP 2.000.000.000,- dan tingkat realisasi mencapai 85%, pada tahun 2010 menargetkan pendapatan sebesar Rp 3.500.000.000,- dan tingkat realisasi mencapai 94,29%, pada tahun 2011 menargetkan pendapatan sebesar RP 5.000.000.000,- dan tingkat realisasi mencapai 98%, pada tahun 2012 menargetkan pendapatan sebesar RP 15.000.000.000,- dan tingkat realisasi mencapai 96,67%, dan pada tahun 2013 menargetkan pendapatan sebesar RP 20.000.000.000,- dan tingkat realisasi mencapai 94,5%.

Dilihat dari persentase realisasi yang telah dicapai oleh PT. Zaman Teknindo dari tahun 2009-2013 belum mencapai target pendapatan. Hal yang

sangat diharapkan oleh pihak manajemen PT. Zaman Teknindo Pekanbaru adalah bagaimana persentase realisasi yang telah tercapai bisa mencapai target pendapatan perusahaan dengan maksimum.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Setelah mempelajari latar belakang di atas, maka penulis mencoba membuat perumusan masalah yang dihadapi oleh perusahaan yaitu: **Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru?**

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian.**

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan penulis tentang penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama kuliah.

2. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dalam mencari solusi tentang peningkatan kinerja perusahaan.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti dan yang ingin melakukan penelitian terhadap masalah yang sama.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran umum dari sistematika panulis ini, berikut penulis berikan isi singkat bab demi bab sebagai berikut:

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

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang berisi uraian mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan kinerja menurut pandangan Islam.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan metode penelitian yang berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, skala pengukuran data serta teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian.

**BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan profil organisasi mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur dan juga aktifitas perusahaan.

**BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

**BAB VI :PENUTUP**

Bab ini menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan dalam penulisan ini.