

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yakni mencari keuntungan yang maksimal serta berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi alam, modal, teknologi dan yang paling utama adalah faktor sumber daya manusia (tenaga kerja).

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian lebih tajam dan diberi bobot yang lebih besar oleh perusahaan karena manusia memegang kunci dalam kegiatan perusahaan, memprediksi, dan menentukan kesuksesan serta kemunduran perusahaan. Sebagai aset penting bagi perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peran utama dalam pencapaian hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, maka perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui berbagai kegiatan dengan mengerahkan semua sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang diharapkan itu merupakan titik awal perencanaan kinerja perusahaan.

Penjelasan diatas membuktikan bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan. Latar belakang dan karakteristik biografis yang mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja akan mempengaruhi pola pelaksanaan dari tindakan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan dari karyawan tersebut.

PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru adalah perusahaan yang menjalankan usaha-usaha dalam bidang keagenan tunggal, distributor alat-alat berat dengan jenis barang Hitachi Exavator dan Jhon Deer Bulldozer. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru makin unggul dan diperhitungkan karena komitmen dan keseriusannya untuk terus mengembangkan keahlian, infrastruktur dan fasilitas berstandar internasional yang menjamin kualitas alat dan pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan pelanggannya. Selain itu dalam menjalankan fungsinya perusahaan harus memperhatikan berbagai upaya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Untuk menghadapi tantangan ini perusahaan hendaklah mempersiapkan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dan memiliki semangat kerja.

Pengertian karakteristik secara bahasa adalah sifat yang khas dimana karakteristik pada pegawai akan membedakannya dengan karyawan lain. karakteristik biografis sangat mempengaruhi terhadap kinerja dan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, memahami karakteristik

biografis menjadi masalah yang sangat menarik untuk dikaji, baik untuk kepentingan individu, perusahaan, maupun masyarakat.

Strategi, perencanaan dan struktur organisasi sebuah perusahaan yang telah dirancang secara baik tidak akan berarti apa-apa jika pembenahan tenaga kerja manusianya tidak dipersiapkan untuk dikembangkan kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra Riset penulis pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru Pekanbaru di temukan beberapa gejala-gejala dari kegiatan karyawan dalam bekerja, seperti:

1. Tingkat penjualan yang naik turun setiap tahunnya.
2. Meningkatnya tingkat Angka keluar masuknya karyawan.

Selanjutnya dapat dilihat komposisi karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan, usia dan masa kerja:

**Tabel 1.1:Komposisi karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru berdasarkan pada tingkat pendidikan dan usia pada Tahun 2013**

Bagian	Tingkat Pendidikan				Jumlah	Usia (tahun)				jumlah
	SMA	D3	S1	S2		<20	21-30	31-40	>40	
General Manager	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1
Branch Manager	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1
Marketing Unit dan Part	-	7	2	-	9	-	4	2	3	9
Aministrator	-	8	3	-	11	-	3	5	3	11
Werehouse	4	2	-	-	6	-	3	2	1	6
Cs. Dept	-	21	17	-	38	-	27	7	4	38
Receptionist	-	1	-	-	1	1	-	-	-	1
Jumlah	4	39	22	2	67	1	37	16	13	67

*Sumber: PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru, 2013*

**Tabel 1.2:Komposisi karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru Berdasarkan pada Masa Kerja (tahun) dan Status Perkawinan pada Tahun 2013**

Bagian	Masa Kerja (tahun)			Jumlah	Status Perkawinan		jumlah
	1-3	4-7	>7		Tidak Kawin	Kawin	
General Manager	-	-	1	1	-	1	1
Branch Manager	-	-	1	1	-	1	1
Marketing Unit dan Part	-	4	5	9	3	6	9
Aministrator	4	7	-	11	3	8	11
Werehouse	2	4	-	6	2	4	6
Cs. Dept	16	15	7	38	27	11	38
Receptionist	1	-	-	1	1	-	1
Jumlah	23	30	14	67	36	31	67

*Sumber: PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru,2013*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sebanyak 2 Orang pendidikan formal sarjana S2, Tingkat pendidikan formal S1 sebanyak 22 orang. Tingkat pendidikan D3 sebanyak 39 orang dan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 4 orang.

Dengan data yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja sehingga memberikan hasil dan kualitas pelayanan maksimal kepada pelanggan. Namun tingkat pendidikan seseorang belum menjamin tingginya kinerja yang diberikan, sehingga perlu diteliti factor-faktor lain yang dapat memicu kinerja karyawan terutama pada karakteristik biografis.

Selanjutnya komposisi karyawan adalah sebagai berikut dimana masa kerja 1-3 tahun sebanyak 23 orang, masa kerja 3-7 tahun sebanyak 30 orang dan masa kerja >7 tahun sebanyak 14 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru cukup baik dari segi lama kerjanya, sehingga diharapkan kinerja yang diberikan karyawan dapat memuaskan perusahaan dan juga konsumen.

Walaupun tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada junior. Senioritas atau masa kerja berkaitan secara negative dengan kemangkiran dan tingkat turnover. Masa kerja tinggi, tingkat absensi rendah, turnover rendah dan tingkat absensi tinggi maka kedua hal tersebut berkaitan secara negative. Sedangkan dua hal yang diberkaitan secara positif adalah apabila masa kerja tinggi, kepuasan kerja tinggi dan masa kerja rendah, kepuasan kerja rendah.

Tapi pada umumnya masa kerja yang lama bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam menilai pengalaman kerja seseorang. Hal ini juga sering

menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan dengan melihat dari segi masa kerja dan pengalamannya.

Sedangkan komposisi usia karyawan berada pada kategori produktif yakni <20->40 tahun. Usia karyawan <20-30 tahun sebanyak 38 orang, usia karyawan 31-40 orang sebanyak 16 orang, dan usia karyawan >40 tahun sebanyak 13 orang. Dari data tersebut juga dapat dikatakan bahwa usia karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja dengan memberi hasil serta kualitas pelayanan yang akan diberikan perusahaan kepada pelanggannya.

Tidak hanya berhubungan dengan kinerja, usia dan status perkawinan juga berhubungan dengan absensi. Usia meningkat maka ketidakhadiran yang disengaja menurun dan ketidakhadiran yang tidak disengaja meningkat. Mengingat usia bertambah berarti adanya keluarga yang harus dibina. Ketidakhadiran yang disengaja jarang sekali dilakukan karena melihat pada nilai gaji yang terpotong bila tidak masuk kerja. Dan ketidakhadiran yang tidak disengaja meningkat pula, contohnya bila ada salah satu anggota keluarganya yang sakit.

Untuk mengetahui seberapa besar peranan perusahaan dalam mengupayakan peningkatan pengembangan karyawannya, maka penulis akan mencoba seberapa besarkah peran karyawan yang dijalankan dalam kegiatan Perusahaan yang tersusun dalam rekapitulasi absensi staff pada tahun 2009 sampai 2013.

**Tabel 1. 3: Tingkat Kehadiran karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk  
Pekanbaru Tahun 2009 sampai dengan 2013**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tidak hadir	Persentase Tidak Hadir
1	2009	50	250	40	0,32 %
2	2010	54	250	60	0,70 %
3	2011	59	252	42	0,28 %
4	2012	62	252	40	0,25 %
5	2013	67	252	33	0,19%

*Sumber: PT. Hexindo Adipekasa Tbk Pekanbaru Pekanbaru, 2013*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2009 dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 250 hari kerja, dengan jumlah karyawan 50 orang, tingkat ketidakhadiran sebanyak 40 hari kerja atau 0,32%. Sedangkan pada tahun 2010 dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 250 hari kerja, dengan jumlah karyawan 54 orang, tingkat ketidakhadiran sebanyak 60 hari kerja atau 0,70%. pada tahun 2011 dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari kerja, dengan jumlah karyawan 59 orang, tingkat ketidakhadiran sebanyak 42 hari kerja atau 0,28%. pada tahun 2012 dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari kerja, dengan jumlah karyawan 62 orang, tingkat ketidakhadiran sebanyak 40 hari kerja atau 0,25%. Dan terakhir pada tahun 2013 dengan jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari kerja, dengan jumlah karyawan 67 orang, tingkat ketidakhadiran sebanyak 33 hari kerja atau 0,19%.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4: Data Penghasilan dan Kompensasi karyawan Pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru Tahun 2013**

Bagian	Gaji Pokok	THR	Bonus	Tunjangan Jabatan	Insentif+ Uang Makan	Rumah Dinas
General Manager	v	v	v	v	v	v
Branch Manager	v	v	v	v	v	v
Marketing Unit & Parts	v	v	v	x	v	x
Adm	v	v	v	v	v	x
Warehouse	v	v	v	x	v	x
Cs. Dept	v	v	v	x	v	x
Receptionist	v	v	v	x	v	x

*Sumber: PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru, 2013*

PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawannya secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan.

Saat ini terlihat bahwa PT Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru mengalami labour turn over yang meningkat. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5: Labour Turn Over Karyawan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru Tahun 2009 sampai dengan 2013**

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan akhir	Jumlah Rata-rata Karyawan	LTO ( % )
		Masuk	Keluar			
2009	49	2	1	50	74	1,35 %
2010	62	4	2	54	89	2,24 %
2011	57	3	1	59	58	1,72 %
2012	60	5	3	62	91	3,25 %
2013	63	4	2	67	65	3,07 %

*Sumber: PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru, 2013*



Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.6: Tingkat Penjualan PT.Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru Pekanbaru Tahun 2009 sampai dengan 2013**

Tahun	Target	Penjualan Alat Berat (Perunit)
2009	500	470
2010	750	783
2011	1000	819
2012	900	922
2013	1200	1015

*Sumber: PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2009 PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru menargetkan penjualan sebesar 500 Unit, namun perusahaan hanya dapat menjual sekitar 470 Unit. Pada tahun 2010 target dinaikkan menjadi 750 Unit dan penjualan ternyata melebihi target yang ditetapkan perusahaan yaitu menjadi 783 Unit. Pada tahun 2011 PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru kembali menaikkan target menjadi 1000 Unit dan penjualan pada tahun ini jauh dibawah target yaitu 819 Unit. Tahun 2012 PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru menurunkan target penjualan pada angka 900 Unit dan ternyata pada tahun ini PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru kembali melebihi target yaitu 922 Unit. Dan terakhir pada tahun 2013 PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru menaikkan target penjualan menjadi 1200 Unit sementara penjualan diangka 1015 Unit.

PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru selalu berusaha memberikan kualitas yang terbaik pada setiap bagian pekerjaannya. Dalam mendapatkan hasil

pekerjaan yang memuaskan bukan hanya pimpinan yang dituntut untuk berkarier yang tinggi, tetapi juga pada setiap karyawan dan bawahannya.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus memiliki karakteristik biografis yang sempurna dan sesuai dengan bagian pekerjaan masing-masing. Dengan tujuan karakteristik biografis ini bisa menjadi penunjang dalam memaksimalkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Begitu banyak pendapat ahli yang menyatakan terdapat hubungan dari kinerja dengan karakteristik biografis, salah satunya yang dikemukakan oleh Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62) yaitu variabel Individu dan variabel Organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan tujuan penelitian: **“Pengaruh Kinerja Terhadap Karakteristik Biografis Karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mengacu latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam skripsi ini adalah “

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru?
2. Bagaimana kondisi karakteristik biografis karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru?

3. Bagaimana pengaruh dari kinerja terhadap karakteristik biografis karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru”.

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kondisi karakteristik biografis karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari kinerja terhadap karakteristik biografis karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dalam memahami karakteristik biografis karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
- b. Sebagai bahan referensi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang karakteristik karyawan dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka menentukan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karakteristik karyawan dan kinerja karyawan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi, penulis menyajikan dalam 6 (enam) bab.

Pada masing-masing bab terdiri dari:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai pengertian dan arti pentingnya kinerja karyawan, kepuasan kerja, karakteristik biografis, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data serta populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, identifikasi operasional variabel dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diterangkan secara singkat mengenai sejarah PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru, struktur organisasi, tugas masing-masing karyawan dan tugas pokok perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian bagaimana pengaruh kinerja dan kepuasan kerja terhadap karakteristik biografis karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.