

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Miskiani dan Bagia (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada didalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting untuk dikembangkan karena keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terspesialisasi merupakan harapan organisasi karena organisasi yang memilikinya akan tercapai efisiensi operasional yang optimal dengan apa yang diinginkan organisasi, baik individu karyawan maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan bisa dicapai serta diwujudkan. Adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya bila kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Era persaingan bisnis saat ini yang begitu kuat dan ketat, seperti yang terjadi sekarang ini menuntut semua perusahaan untuk agresif dan lebih berani dalam mengambil setiap keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari pesaingnya. Peran karyawan pada perusahaan disebut penting, karena karyawan memiliki keahlian serta tenaga yang diperlukan untuk

proses kegiatan didalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut yaitu memberikan hasil kerja yang baik, seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi sadar akan kebutuhan yang harus dipenuhi dan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Adapun strategi yang sangat berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas serta usaha mereka kepada perusahaan. Bila kinerja mereka dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya dan begitupun sebaliknya.

Kinerja yang baik bisa diperoleh dengan pemberian motivasi kepada pegawai organisasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Bila motivasi karyawan tinggi didukung menggunakan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi dan begitu juga sebaliknya.

Pemberian motivasi bisa diberikan kepada karyawan dengan berbagai cara, salah satunya ialah pemberian training kembali kepada karyawan baru ataupun karyawan yang masih ada sekarang. Keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, tetapi perlu diingat bahwa training ini hanya akan memberikan hasil positif. Jika para karyawan yang sudah terlatih dibolehkan memanfaatkan keterampilan mereka, seperti pada tujuan training yang ada adalah untuk membawa perubahan-perubahan dalam orang-orang yang nanti akan

membawa perbaikan dalam pekerjaan mereka sendiri sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya bertambah.

Bagi organisasi hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan serta pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, dan berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM. Melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus ada hubungan positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian untuk mempertegas serta memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas.

PT. Arina Toyota merupakan salah satu dealer terlengkap di Jawa Timur yang melayani pembelian unit baru, service general repair (GR), dan juga service body repair (BP). PT. Arina Toyota Gresik mengupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka manajemen SDM sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja karyawan oleh PT. Arina Toyota Gresik pada dasarnya sudah baik menggunakan indikator disiplin kerja yang meningkat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang baik, keterampilan untuk menyelesaikan tugas, gaji, serta kehadiran dalam wewenang atau penempatan jabatan, hanya saja belum begitu efektif karena kurangnya perhatian dari perusahaan tentang gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan dengan alasan kebutuhan eksklusif keluarga, sehingga terjadi bolos kerja, telat, serta kesalahan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, maka dari itu perlu diadakan

upaya peningkatan kinerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Arina Toyota Gresik.

Tabel 1.1
Data Absen karyawan PT. Arina Toyota Gresik
Peride Januari-Desember 2021

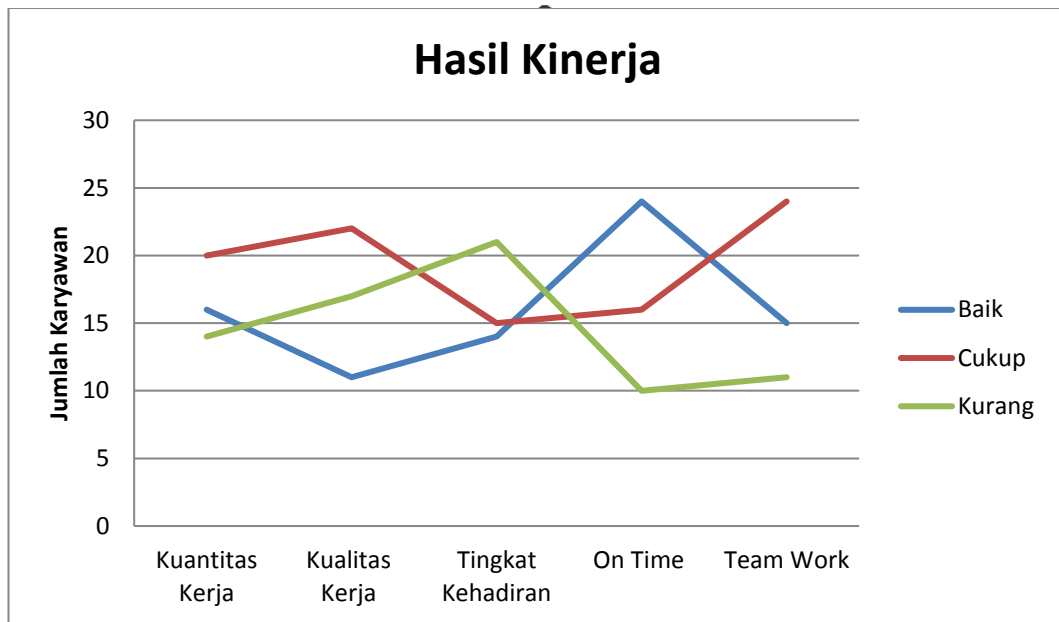
No	Bulan	Ketidakhadiran karyawan			Jumlah
		Sakit	Ijin	Alpha	
1	Januari	22	5	23	50
2	Februari	9	1	5	15
3	Maret	17		5	23
4	April	11	2	4	17
5	Mei	7	0	1	8
6	Juni	5	4	2	11
7	Juli	Wfh	Wfh	Wfh	0
8	Agustus	5	0	0	5
9	September	10	1	2	13
10	Oktober	7	4	0	11
11	November	3	9	0	12
12	Desember	4	4	7	15
	Jumlah	100	31	49	180

Sumber: PT. Arina Toyota Gresik, 2021

Pada tabel di atas yang diambil dari data absen karyawan pada bulan Januari-Desember 2021 terlihat fenomena bahwa kehadiran karyawan menurun dan dapat disimpulkan bahwa menurunnya tentang ketepatan waktu terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kesungguhan, kecakapan, waktu dan pengalaman. Sehingga dapat disimpulkan terdapat fenomena permasalahan kinerja pada PT.Arina Toyota Gresik.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Arina Toyota Gresik dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada grafik 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Hasil Kinerja Karyawan PT.Arina Toyota Gresik
 Periode Januari-Desember 2021



Sumber: PT. Arina Toyota Gresik 2021

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa terdapat 50 karyawan dengan kuantitas kerja terdapat 16 karyawan yang baik dalam bekerja, terdapat 20 karyawan cukup baik dalam bekerja, dan 14 karyawan kurang dalam kinerja. Indikator kuantitas kerja diatas dilihat dari karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain kuantitas kerja terdapat kualitas kerja yaitu ada 11 karyawan yang baik dalam bekerja, terdapat 22 karyawan cukup baik dalam bekerja, dan terdapat 17 karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Kualitas kerja ini dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga

kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya ada tingkat kehadiran 14 karyawan yang baik dalam memperhatikan tingkat kehadiran, terdapat 15 karyawan yang cukup baik dalam memperhatikan tingkat kehadiran/absensi, dan terdapat 21 karyawan yang kurang baik dalam memperhatikan absensi. Dilihat dari *On Time* karyawan yaitu terdapat 24 karyawan yang *On Time* dalam bekerja, terdapat 16 karyawan *On Time* dalam bekerja, dan terdapat 10 karyawan yang *On Time* dalam bekerja. Selain kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran, *On Time* terdapat *Team Work* dalam hasil kinerja, ada 15 karyawan yang baik dalam kerja tim, terdapat 24 karyawan yang cukup baik dalam bekerja tim, dan terdapat 11 karyawan yang kurang baik dalam bekerja tim. Dari penjelasan tersebut ditemukan bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran, *On Time* dan *Team Work* karyawan cukup baik.

Berdasarkan hasil uraian di atas penulis ingin mengetahui sejauh mana PT. Arina Toyota Gresik berhasil meningkatkan kinerja karyawannya, dan penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis kinerja karyawan pada PT. Arina Toyota Gresik".

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan tersebut di atas, maka dikemukakan rumusan masalah adalah "Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Arina Toyota Gresik?"

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis kinerja karyawan yang ada di PT. Arina Toyota Gresik.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang analisis kinerja karyawan/ pegawai pada PT. Arina Toyota Gresik.

2. Bagi Praktisi

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan menambah wawasan serta informasi-informasi mengenai analisis kinerja karyawan di PT. Arina Toyota serta bisa dapat memunculkan teori baru tentang kinerja karyawan di PT. Arina Toyota Gresik.

b. Bagi Perusahaan/ Karyawan

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan saran serta menambah informasi-informasi bagi PT. Arina Toyota Gresik dan mampu membantu karyawan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.