

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kota Tangerang Selatan merupakan kota yang diresmikan awal tahun 2009, hal ini membuktikan bahwa Kota Tangerang Selatan mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan di Provinsi Banten. Salah satu perusahaan yang mengambil bagian dari pertumbuhan ekonomi di Kota Tangerang Selatan adalah PT Dian Swastatika Sentosa yang bergerak dalam bidang pembangkit tenaga listrik (*power plant*) yang diperuntukkan bagi perusahaan yang ada di sekitarnya.

Pada saat ini PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan memiliki 97 karyawan keseluruhan yang terbagi atas 3 (tiga) bagian termasuk bagian pemeliharaan (*maintenance section*) yang berjumlah 63 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan keseluruhan dan jumlah karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan .

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Bagian Pemeliharaan (*Maintenance Section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan Tahun 2013**

Keterangan	Jumlah Karyawan
Karyawan Bagian Pemeliharaan ( <i>Maintenance Section</i> )	63

Sumber Data: PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk

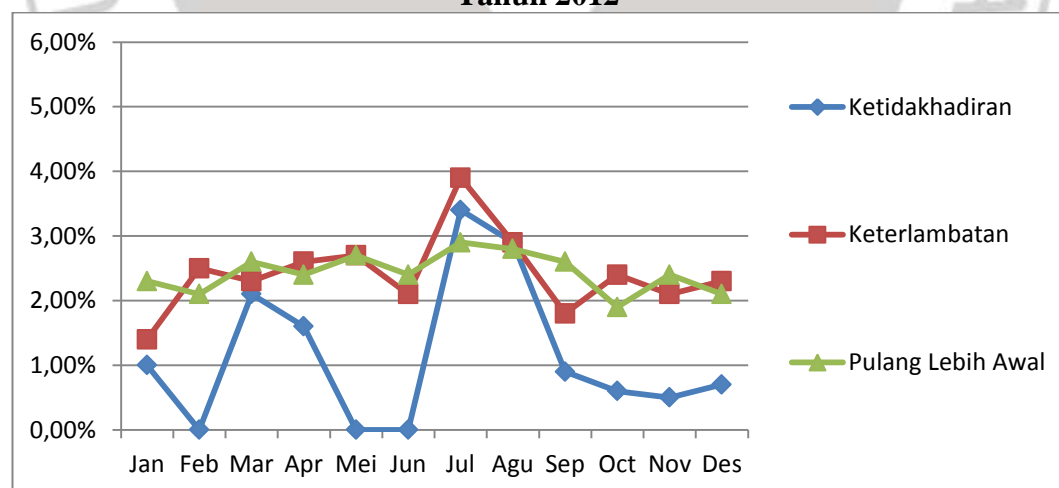
mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Schuller & Jackson:1996).

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikasi permasalahan kinerja karyawan berasal dari pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran karyawan. Kenyataanya permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal, dialami oleh karyawan PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan bagian pemeliharaan (*maintenance section*).

Salah satu permasalahan kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) pada PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan adalah persentase kehadiran karyawan, sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

**Grafik Persentase Kehadiran Karyawan Bagian Pemeliharaan  
(Maintenance Section) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan  
Tahun 2012**



Sumber Data: Bagian Pemeliharaan (*Maintenance Section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan

Berdasarkan gambar 1.1 diatas diperoleh informasi bahwa tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang lebih awal pada bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan cenderung fluktuatif. Bulan Juli mengalami tingkat presentase kehadiran terbesar pada tahun 2012 dimana, ketidakhadiran (4,8%), keterlambatan (3,9%), sedangkan pulang lebih awal (2,9%) dikarenakan pengurangan waktu kerja pada bulan tersebut yang menimbulkan efek negatif pada tingkat kehadiran.

Meskipun tolak ukur kinerja tidak hanya dilihat presentase kehadiran akan tetapi pada penjelasan yang didapat pada gambar 1.1 di atas menandakan tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan tergolong rendah, dan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan masih rendah.

Menurut Adnan (*Maint Foreman Instrument & Electric*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak hanya dilihat berdasarkan tingkat kehadiran, akan tetapi bisa dilihat berdasarkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Menurutnya karyawan senior pada bagian pemeliharaan (*maintenance section*) terkadang mengabaikan keselamatan kerja dengan tidak memakai peralatan untuk keselamatan kerja, seperti tidak memakai helm keselamatan kerja.

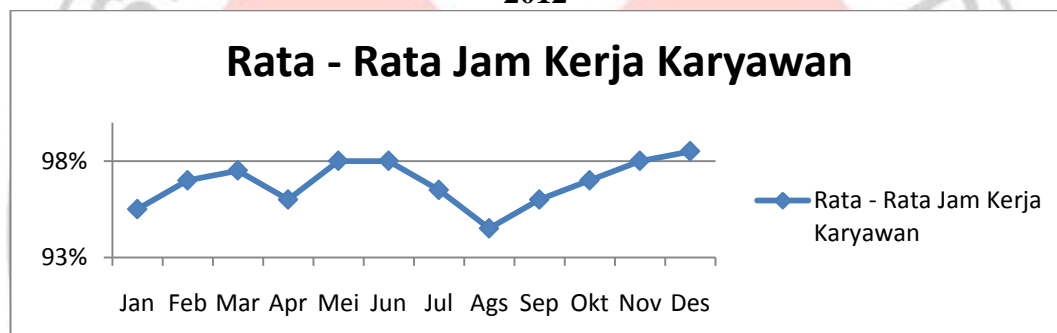
Hal ini tidak sejalan dengan definisi kinerja atau *performance* yang merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono:2009).

Selain tingkat kehadiran, indikasi belum optimalnya kinerja karyawan adalah produktivitas karyawan dilihat dari rata – rata jam kerja karyawan pada bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan sebagai berikut :

**Gambar 1.2**

**Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemeliharaan (*Maintenance Section*)  
PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan  
2012**



Sumber Data :Bagian Pemeliharaan (*Maintenance Section*)PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan dilihat dari dari persentase rata – rata jam kerja karyawan cenderung fluktuatif. Meskipun nilai persentase rata – rata jam kerja karyawan terbilang tinggi, yaitu berada di 95% sampai dengan 98% angka ini sudah termasuk waktu tambahan kerja yang diberikan kepada karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan.

Hal ini menandakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan dilihat dari rata – rata jam kerja karyawan belum optimal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P Hasibuan:2007).

Sebab tidak dikeluarkannya data mengenai kinerja karyawan individu bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan. Maka tersebar angket pra penelitian kepada 15 karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Angket Pra Penelitian**  
**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan**  
**(Maintenance Section) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kondisi usia anda berpengaruh dalam bekerja			5	7	3
2	Pendidikan Anda berpengaruh pada pekerjaan			1	6	8
3	Teman sekerja Anda berpengaruh dalam pekerjaan				2	13
4	Senioritas berpengaruh dalam bekerja			2	6	7

Keterangan :

- 5 = sangat berpengaruh
- 4 = berpengaruh
- 3 = cukup berpengaruh
- 2 = kurang berpengaruh

Wisnu Pramuliawardani, 2014

*Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan PT. Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1 = sangat tidak berpengaruh

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dianalisa, bahwa karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan yang menjadi sampel pada angket pra penelitian ini menunjukkan adanya indikasi bahwa hubungan antara karyawan dengan karyawan lain dalam bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bapak Johan (*Maintenance Section Head*) PT Dian Swastatika Sentosa , Tangerang Selatan karyawan pada bagian pemeliharaan (*maintenance section*) cenderung memperhatikan gaya bekerja karyawan lain, misalnya pada tingkat kehadiran. Tingkat kehadiran cenderung disebabkan karyawan senior yang telat bahkan mangkir dalam bekerja. Hal ini menimbulkan dampak negatif bagi kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan.

Permasalahan kinerja bagi setiap individu tetap menjadi sorotan dan tumpuan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa adanya variasi sumber daya manusia yang kompetitif kegiatan organisasi perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa keragaman sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi perusahaan. Tuntutan

organisasi perusahaan untuk mendapatkan suasana sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah karena akan menentukan kinerja organisasi perusahaan.

Dari fenomena permasalahan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja (*Workforce Diversity*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan (Maintenance Section) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan**”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa. Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

1. Persepsi
2. *Attitude*
3. *Personality*
4. Pembelajaran

## 5. Motivasi

### c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Sumber Daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. *Job Design*

Ternyata banyak faktor yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja pegawai. Dari fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti melihat terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yang membentuk faktor lain di dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu faktor keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*). Peneliti melihat bahwa tingkat keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) pegawai dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Seperti tingkat keragaman umur, pendidikan, jenis kelamin, dll.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan?



3. Bagaimana pengaruh tingkat keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa, Tangerang Selatan.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai umpan balik (*feedback*) tentang pentingnya keragaman tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian pemeliharaan (*maintenance section*) PT Dian Swastatika Sentosa agar dijadikan masukan kearah yang lebih baik.

#### b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,

untuk menguji teori tentang pengaruh keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) terhadap kinerja, dan sebagai pengaplikasian dari teori keragaman tenaga kerja (*workforce diversity*) dan kinerja.

