

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human value*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Anonym, 2008:1)

“Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja” (Simamora, 2001:60). Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Maka dalam hal ini diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Ekopriyanto, 2008:4).

Sampai sekarang sumber daya manusia sangat diutamakan dalam sebuah perusahaan, karena keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan menempati posisi penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari bahwa usaha untuk mencapai keberhasilan tidak hanya tergantung pada melimpahnya sumber daya manusia dan teknologi, tetapi juga tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

“.....sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas sumber daya manusia bukan lagi merupakan isu atau tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian siap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa” (Samisi dalam Harun, 2004:4). Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi ataupun perusahaan dapat lebih berkembang. Maka dari itu agar perusahaan dapat berkembang dengan luas segala usaha dan tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia saat ini, maka perusahaan tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya apabila pimpinan secara terus menerus menupayakan perkembangan karir karyawan tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kumpulan faktor-faktor lain. Karena pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan semangat dan motivasi yang tinggi maka pekerjaan akan lebih diselesaikan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena tenaga kerja merupakan asset berharga bagi sebuah perusahaan, dengan kata lain bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang bertindak sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Suki, 2006:6).

Hal-hal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan status tersebut bisa lebih tinggi apabila karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Penilaian prestasi kerja adalah dimana suatu organisasi melalui proses, mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. “penilaian prestasi kerja adalah suatu upaya untuk membandingkan prestasinya aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya” (Handoko, 2005:99).

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu perusahaan sangat menginginkan karyawan untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. “prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai”(Gibson, 2005:29).

Pada umumnya prestasi diberi batasan dan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang berprestasi berarti karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan hasil yang baik sesuai waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Keberhasilan suatu organisasi tercipta berkat adanya kontribusi kerja karyawan yang baik. Bagi sebagian besar karyawan mempunyai tujuan bekerja untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya mencari uang saja, tapi lebih cenderung berfikir atas peningkatan statusnya, dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Seperti kita ketahui, bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan psikologi maupun sosial, dan semua kebutuhan tersebut harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan dapat

memacu semangat kerja karyawan. Di sini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan.

Peranan karir sama halnya dengan perencanaan yang lain, akan memberikan arah atau orientasi terhadap apa yang akan kita lakukan di masa depan terkait dengan apa yang akan kita lakukan sebagai sumber penghasilan kita. Perencanaan karir memungkinkan bagi kita untuk mengambil langkah-langkah strategis dan taktis dalam aktivitas keseharian kita, sehingga kita lebih terfokus untuk menuju hal yang memang ingin dilakukan, tidak hanya sekedar mengikuti arus dan tren yang berkembang saja. Sangat mungkin terjadi bila kita tidak memiliki perencanaan karir yang matang, tidak akan pernah memiliki orientasi yang jelas terhadap apa yang akan menjadi sumber penghasilan kehidupan kita. “Pikiran, tenaga dan aktivitas kita pun tidak akan terfokus pada hal yang benar-benar kita inginkan, melainkan lebih kepada sesuatu yang sedang menjadi tren” (Lasmadi, 2006:3)

Perencanaan karir adalah suatu proses untuk memutuskan tujuan-tujuan yang akan dikejar selama periode waktu mendatang dan yang akan dilakukan agar mencapai tujuan-tujuan tersebut. Karir juga pekerjaan, tetapi bukan sembarang pekerjaan. Suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mencari nafkah disebut karir apabila ia memberikan peluang untuk maju dan berkembang. Agar dapat menjalankan kegiatan dengan maksimal, tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai satu motivasi yang kuat. Motivasi merupakan “proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar

melakukan sesuatu yang kita inginkan” (Hedjrachman, 2006:197). “Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”(Poerwanto, 2002:71).

Dari uraian di atas tentang motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi, dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan pada diri seseorang. Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan menghasilkan karya yang besar pula. Bahkan ada sementara pendapat menyatakan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang pas-pasan saja. Sedangkan orang yang mempunyai kemampuan tinggi tanpa diimbangi motivasi tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebaik-baiknya.

Memotivasi bukanlah pekerjaan sambilan. Ia bukanlah sesuatu tambahan setelah organisasi didirikan dan beroperasi. Motivasi melibatkan hubungan mendasar yang terbangun dalam susunan organisasi. Dalam menyusun suatu organisasi, hendaknya banyak lapisan manajemen dibatasi seminimal mungkin. Adakan pembagian fungsi dengan menggunakan logika. Organisasi yang baik membantu menjelaskan tugas dan tanggungjawab,

memudahkan pengambilan keputusan pasti dan komunikatif efektif. Semua merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. “Motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor, diantaranya pemimpi dan kondisi kerja” (Ravianto, 2005:122). Di samping itu masih terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya teman kerja, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa berupa materi maupun non materi, jenis pekerjaan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya. Motivasi kerja karyawan perusahaan dapat menilai bagaimana dedikasi, loyalitas, dan prestasi kerja karyawan, apakah memang sudah sepatasnya kenaikan status tersebut diberikan pada karyawan yang bersangkutan.

Dalam suatu perusahaan, pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian terhadap prestasi yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah mekukan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan (Zarazara, 2009:21).

Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM JASA TIRTA I DI SURAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya perencanaan karir dan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I di Surakarta.

C. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan dalam melaksanakan pembahasan masalah tidak meluas. Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai perencanaan karir dan motivasi kerja dengan hubungannya peningkatan prestasi kerja karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I di Surakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Adakah pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I di Surakarta ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I di Surakarta ?

3. Adakah pengaruh perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I di Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I di Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I di Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai suatu karya ilmiah aka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I di Surakarta.

- b. Menambah dan memperluas cakrawala pengetahuan khusus mengenai perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I di Surakarta.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perum Jasa Tirta

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan.

- c. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.