

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karena masalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor tersebut akan menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai wewenang tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai secara efektif dan efisien (Simamora, 2004: 337). Efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada di dalamnya. Gibson menyatakan bahwa untuk mengerti perbedaan individu para pimpinan atau pemimpin harus mampu: 1). Mengamati dan mengenali perbedaan, 2). Mempelajari perilaku-perilaku yang mempengaruhi individu, 3). Menemukan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Menurut (Saefullah, 2005: 235) menyebutkan bahwa kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut manajemen saat ini cukup besar perhatiannya dalam membahas pentingnya kemampuan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau efektivitas sebuah perusahaan. Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno dalam Prasetya No. 1 Januari 2001: 12).

Slocum dalam West (2000: 128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004: 16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal, dan studi kasus.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (1994: 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan seluruh tenaga pada pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah faktor-faktor seperti kemampuan intelektual, kemampuan fisik, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu saat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Solo.
2. Apakah faktor-faktor seperti kemampuan intelektual, kemampuan fisik, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu saat kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Solo.

3. Dari variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu kerja variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Solo.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengukur sikap terhadap pekerjaan dan perilaku waktu kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan kebijakan serta pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi pihak lain.

Sebagai referensi dan bahan penunjang bagi penulisan ilmiah selanjutnya untuk masalah terkait.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi dan lingkungan perusahaan yang akan diteliti.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mengetahui dan memahami dari keseluruhan bagian dan isi, maka berikut adalah sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, lokasi penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.