

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai perencana, pemikir dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki kemampuan, kreatifitas dan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang benar dan tepat. Individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya jika dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif.

Perusahaan dapat berlangsung tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kedisiplinan, motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, remunerasi, kepuasan kerja, kualitas SDM, komitmen, kompetensi, kompensasi, kesesuaian peran, konflik, stress kerja, jenjang karir, beban kerja, insentif, upah, pendidikan dan pelatihan.

Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan mengenai kedisiplinan adalah tingkat kesadaran karyawan yang masih sangat rendah, penggunaan waktu yang tidak efektif sehingga ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan kurang. Pengaruh motivasi dari pimpinan juga mengakibatkan tidak terciptanya disiplin dari diri karyawan.

Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku (Latham & Pinder, 2005). Kurangnya motivasi kepada karyawan menjadi kantung kesadaran atas tanggungjawab rendah. Pemimpin seharusnya lebih mengupayakan segala aspek, agar karyawan merasa lebih diperhatikan. Termasuk melengkapi fasilitas pada lingkungan kerja, sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja. Petunjuk, pengarahan, bimbingan, pemberian semangat, dukungan dan perhatian keikutsertaan pemimpin dalam mencapai tujuan juga termasuk dalam bentuk motivasi yang dibutuhkan karyawan.

Pengembangan karir merupakan perubahan sikap, nilai, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, dengan ini penambahan usianya akan menjadi semakin matang. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai suatu urutan rangkaian posisi jabatan yang ditempati seseorang pada sebuah organisasi. Tujuan perkembangan karir untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja oleh seluruh karyawan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2009:120), yaitu : 1) faktor pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik,

pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. 2) faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (2005:9) ada beberapa faktor yang dapat di jadikan standar prestasi kerja, yaitu: 1) kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. 2) kuantitas kerja yang meliputi output non rutin (ekstra). 3) keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan. 4) sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995:281) produktivitas kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Di dalam produktivitas kerja terdapat unsure utama yang merupakan criteria untuk menilainya. Unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari semangat kerja dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan,

dengan berdasarkan cara kerja atau metode kerja yang sudah ditetapkan, jadi akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Kompetensi adalah faktor yang mendasar dan penting untuk dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan menjadikannya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi memiliki cakupan sangat kompleks yang pada awalnya adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dikembangkan menjadi lebih baik sesuai kebutuhan.

Beberapa riset persoalan tentang sumber daya manusia diatas merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi tergantung dengan manusianya (SDM). Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis persoalan tentang SDM yang semakin kompleks.. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **“PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA 2010-2015”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peta persoalan tentang sumber daya manusia di Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memetaan isu-isu strategis mengenai riset sumber daya manusia tahun 2010 – 2015 di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, baik secara teori maupun praktek tentang pemetaan isu-isu strategis mengenai riset sumber daya manusia tahun 2010–2015.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang persoalan mengenai sumber daya manusia yang semakin kompleks.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang review 50 jurnal, definisi istilah, teknik analisis, dan pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang kasus di kota dan di desa, model pendekatan, alat analisis, variabel penelitian, variabel sampel, dan model penelitian lanjutan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN