

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006) Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor

kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas atau perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan

dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan menyediakan tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Namun perusahaan juga tidak dapat menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Hal itu semua akhirnya bermuara pada bagaimana mengarahkan sumber daya manusia yang ada supaya dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Menurut Ricky Tilaar, Peggy Adeline, Rita N. Tarore (2014) pengembangan karir merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan sebuah usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan di antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Penetapan sumber daya manusia yang tepat dengan bidang dan pendidikan yang dia miliki mampu meningkatkan kepuasan kerja karena hal ini memicu motivasi bekerja lebih baik dalam bidang yang diamati. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang, tanggung jawab yang cukup

untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga faktor yang memberi dampak terhadap kepuasan kerja dalam organisasi.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain pengembangan karir dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk

mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan karir karyawan yang produktif dalam organisasi.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Inti Sukses Garmino Tbk Semarang yang bergerak di bidang garment yang berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta KM 31, Bergas, Jawa Tengah karena disini pusat produksi tekstil dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino Tbk Semarang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dan diuraikannya penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV :PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi penelitian dan data yang diolah.

BAB V : PENUTUP

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