

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini semakin disadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, oleh karena itu dalam usaha pendayagunaan salah satu sumber daya tersebut diperlukan pengolahan yang efektif terhadap sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (goal) Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan "Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Selain itu kinerja menjadi maksimal diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang kompeten agar dapat menjaga dan meningkatkan kualitas dihasilkan dalam organisasi. Hal ini juga mendorong yayasan cahaya lestari surabaya untuk meningkatkan kemampuan kinerja staff pengajar seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan atau tenaga staff pengajar yang memiliki kemampuan minim baik dari segi ilmu pengetahuan maupun segi ketrampilan yang akan berpengaruh pada proses kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Yayasan cahaya lestari adalah salah satu yayasan disurabaya yang selalu menjaga kualitas dan kuantitas demi menjaga kepuasan untuk menciptakan anak didik yang berkualitas. Bagi yayasan cahaya lestari Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan kenyataan internal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Kualitas dan kuantitas yang ada saat ini serta kualitas dan kuantitas yang ditargetkan akan dicapai dikemudian hari akan menentukan langkah-langkah yang perlu di lakukan. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan atau staff pengajar bukannya kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Ini menyangkut juga keyakinan dan kecenderungan yang ada pada tiap-tiap tenaga kerja pada akhirnya akan menyatu menjadi kecenderungan dan keyakinan dari seluruh karyawan sebagai kesatuan dengan demikian, suatu pelatihan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang aktif dan produktif untuk meraih kesuksesan dan kelancaran produktivitas perusahaan sesuai standart kerja dalam yayasan cahaya lestari surabaya. Dikarenakan Perusahaan atau organisasi pada khususnya yayasan cahaya lestari surabaya mengalami beberapa kendala yaitu yang semula para staff pengajar bekerja dengan kemampuan monoton, tanpa arah tanpa standart kerja yang baik. Oleh karena itu perlu diperlukan pelatihan serta kompensasi yang baik untuk para karyawan atau staff pengajar agar mereka mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini akan menguntungkan perusahaan juga, karena dengan produktivitas karyawan yang meningkat maka kualitas produk serta output yang diinginkan pun akan tercapai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012). Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kinerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Selanjutnya hal yang tidak kalah pentingnya adalah prestasi kerja Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150) Dari definisi-definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak

organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan atau staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dan berdasar observasi yang dilakukan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya?
2. Apakah budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja secara simultan dan signifikan Terhadap kinerja staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja secara parsial dan signifikan Terhadap kinerja staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui variable bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel mengetahui budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja.