

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mengelola dan mengalokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Persaingan global ini memaksa perusahaan-perusahaan hamper seluruh dunia mengadakan perubahan agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis, perubahan tersebut mencakup upaya memelihara, memperdayakan, mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta kualitas dalam kerjanya sehingga dapat meningkatkan efisiensi, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Banyak telaah memperlihatkan bahwa peran dari sumber daya manusia semakin hari semakin diperhitungkan dan seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan maka peran sumber daya manusia pun berkembang mengikuti tuntutan perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Demi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai suatu tujuan, diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi yang bisa

diharapkan dapat mengatur dirinya untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan.

Ketika suatu perusahaan mulai menyadari bahwa aset mereka yang paling penting adalah sumber daya manusia maka pengelolannya merupakan salah satu tugas manajemen yang paling krusial adalah kinerja. Melihat peran manajemen sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam perencanaan implementasi aktivitas perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui sumber daya yang paling bernilai yaitu tenaga kerja. Selain itu, manajemen harus mampu menyelaraskan tujuan karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memaksimalkan kinerja dan sangatlah penting bagi manajemen untuk mengetahui faktor-faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu diperlukan sebuah kinerja yang merupakan suatu seni dan ilmu untuk menggerakkan orang agar menghasilkan performa yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Amstrong dan Baron (1998:15) yang dikutip oleh Fahmi (2011:2) secara lebih tegas mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dari segi individual yaitu kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi. Dari segi psikologis yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Dari segi organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Dalam setiap perusahaan faktor pendukung kinerja memiliki keunikan sendiri-sendiri sehingga diperlukan keahlian untuk dapat menemukan serta menerapkan strategi pengembangan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu "profesi".

Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber penghidupan. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Profesionalisme juga merupakan suatu hasil daya upaya yang dilakukan secara sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi sebaik mungkin berlandaskan pengetahuan dan pengalaman yang telah diterapkan secara tepat guna. Dengan adanya sikap professional diharapkan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal pada perusahaan melalui konsep berfikir yang strategis yang akan menata kembali terhadap kedudukan dan keadaan perusahaan. Konsep yang dirumuskan menyangkut suatu model perencanaan yang bersifat strategis dengan pelaksanaan dan pengendalian yang berorientasi pada bisnis, yang dipersiapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan global.

Sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya lingkungan harus diperhatikan sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas para pekerja yang berakibat pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

Serta harus lebih diperhatikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan di tempat kerja yaitu seperti, cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, bau-bauan serta hubungan karyawan. Karena tidak menuntut kemungkinan seorang karyawan akan merasa tidak nyaman dengan beberapa faktor tersebut. Terkecuali dengan orang-orang yang mudah

beradaptasi dengan tempat-tempat baru. Di pabrik kerupuk ini karyawan sering mengeluh dengan bau untuk bahan pembuatan kerupuk karena sangat menyengat sekali baunya serta dengan suhu udaranya yang lumayan panas.

Semangat kerja adalah keseluruhan proses pemberian semangat bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Alfred R. Latenier (1997) dalam Amirullah (2015:199) semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Sebuah contoh yang tepat dari semangat kerja adalah adanya kepahlawanan dalam perang, ketika seseorang menyerahkan nyawanya, maka tubuhnya dapat mempunyai sebuah kesempatan atau dapat mencapai tujuan. Sebuah sifat pekerjaan di dalam pabrik kerupuk terkadang membuat turunnya semangat kerja karena beberapa karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja. Terkadang seorang karyawan juga merasa jenuh dengan fasilitas makan karena menu yang setiap hari sama, tetapi adanya mess juga bisa membuat karyawan bersemangat, dan juga bisa menurunkan semangat kerja dikarenakan alat produksi yang sebagian besar masih manual.

Dari latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kerupuk Dua Putera Sidoarjo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Dua Putera ?
2. Apakah variabel profesionalisme kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera?
3. Apakah variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera?
4. Apakah variabel semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera?
5. Apakah variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Dua Putera ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Dua Putera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel profesionalisme kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kerupuk Dua Putera.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Dua Putera.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan.

2. Bagi pihak pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan bahan masukan yang berguna untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pelatihan dan hubungannya terhadap kinerja karyawan, baik secara teori yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan keadaan sebenarnya dalam praktek.