

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan satu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, beserta pihak-pihak swasta bersama dan terus berupaya agar pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas.

Sampai saat ini, keterlibatan para pimpinan dalam aktivitas Sumber Daya Manusia merupakan sebagai bagian dari pekerjaannya. Mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang atau Sumber Daya Manusia untuk mebcapai rencana dan strategi organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, maka mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuan yang hendak dicapainya.

Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, maka dapat dilakukan pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua keputusan yang secara langsung mempengaruhi Sumber Daya Manusia yang bekerja bagi organisasi. Pada hakekatnya, Manajemen Sumber Daya yang efektif mengharuskan para manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar dapat mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin haruslah mencari berbagai kiat meningkatkan pengalaman kerja, pengaruh positif pada lingkungan kerja, meningkatkan karakteristik individual untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja, untuk mengurangi sanksi serta memotivasi para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal semacam ini tentunya sangat berpengaruh terhadap para karyawan yang ingin meningkatkan prestasinya, sehingga kesediaan atau motivasi para pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, biasanya ditunjukkan dengan aktifitas yang terus menerus dan yang beorientasi pada tujuan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat potensial dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu harus diperhatikan agar kelancaran perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat masalah bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta

teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangan perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah dikemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal ini perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Jadi meski pun suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetap manusia sebagai motor penggerak, dalam hal ini adalah para tenaga kerja atau karyawan, tanpa sumber daya manusia dan pengalaman kerja pada karyawan perusahaan tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Di sinilah tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi. Adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama

seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari karyawan selama proses pengembangan kinerja. Manajemen kinerja sering disebut sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang mempunyai efek terbesar terhadap kinerja organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa tujuan manajemen kinerja adalah menghubungkan atau mengkaitkan target serta tanggung jawab individu dengan target serta tanggung jawab dari unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja mengintegrasikan unsur-unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia seperti penilaian kinerja, pelatihan, pengembangan karir dan sistem penggajian. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan jantung dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen kinerja sangat penting dalam rangka menciptakan karyawan yang produktif dengan menyebut secara jelas output serta peran atau fungsi yang diharapkan dari seorang karyawan. Jika persyaratan yang diperlukan untuk setiap jabatan dan fungsi atau peran dari jabatan tersebut tidak diuraikan secara jelas, hal ini akan mengakibatkan duplikasi pekerjaan atau menumpuknya tanggung jawab pada sebagian karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari suatu unit kerja di perusahaan tersebut. Manajemen kinerja dapat menyebabkan pegawai lebih berinisiatif dan jika target dari setiap pegawai mengalami peningkatan dari waktu ke waktu pada akhirnya kinerja dan produktivitas pegawai juga akan meningkat secara kontinyu. Dalam banyak hal sistem kinerja memang mempunyai potensi yang besar untuk dapat mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Walaupun demikian dalam proses

perencanaan dan implementasi sistem tersebut, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan karena mempunyai potensi untuk menjadi kendala. Kendala tersebut dapat berasal dari perusahaan yang kadang kala mencakup hal-hal yang terlalu luas sehingga menjadi kurang atau bahkan tidak fokus. Hal tersebut ditambah lagi dengan proses komunikasi dari tujuan perusahaan yang kurang baik sehingga tidak setiap karyawan mengetahui dengan baik apa tujuan dari perusahaannya. Biasanya kendala yang timbul dari manajemen kinerja adalah kesulitan yang timbul dalam penyusunan target bagi karyawan terutama pada awal implementasi sistem manajemen kinerja. Subyektifitas yang mungkin terjadi pada proses penilaian kinerja serta system lain terkait dengan penentuan gaji dan promosi.

Hal yang perlu dicermati adalah bahwa kinerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini memfokuskan pada kajian diatas dengan mengambil judul “**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KARAKTERISTIK INDIVIDU CV BINAR MADESTA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan Cv. Binar Madesta ?
2. Apakah Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan Cv. Binar Madesta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Binar Madesta.
2. Untuk mengetahui faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Binar Madesta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan yaitu:

1. Untuk bahan pertimbangan dalam mewujudkan kinerja pegawai melalui faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan karakteristik individu pada Cv. Binar Madesta.
2. Memberikan nilai tambah dan wawasan bagi peneliti dalam bidang penelitian khususnya dan pengembangan ilmu pada umumnya.
3. Dapat memberikan kontribusi di dalam akademis serta dapat digunaka

sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Bila perlu dilakukan pengembangan untuk menambah beberapa variable bebas yang lainnya.