

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang modern ini, persaingan sangat ketat, terutama untuk sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia. Masalah ini memengaruhi perusahaan swasta, lembaga pemerintah, dan jenis usaha lainnya. Kompetensi dan keahlian di bidang sumber daya manusia sesuai dengan disiplin ilmu. Artinya, semua usaha, organisasi, dan badan usaha lainnya mutlak harus memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia agar dapat mempekerjakan tenaga kerja yang tepat dan handal. Kesuksesan perusahaan, bisnis, atau entitas lain sangat bergantung pada kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Suatu organisasi, perusahaan, atau badan usaha akan dapat meningkatkan prestasi kerja maupun kualitas perusahaan dengan dukungan tenaga kerja yang kompeten dan terampil.

Di era globalisasi, perusahaan harus menyesuaikan bisnisnya dengan situasi pada era sekarang. Perusahaan perlu melakukan segala cara untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Supaya sanggup bersaing dengan para pesaingnya, maka perusahaan diharapkan akan menjadi suatu perusahaan yang efektif serta efisien.

Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam tonggak perkembangan perusahaan, maka sumber daya manusia yang unggul akan memungkinkan perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat. Karyawan yang berpendidikan, terampil serta kompeten di bidangnya merupakan orang-orang yang diperlukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia sangat berarti bagi perusahaan. Visi yang dibuat oleh perusahaan ialah untuk kepentingan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga akan mengawasi dan mengurus misi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kelangsungan operasi perusahaan. MSDM sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan. Guna mengendalikan serta mengelola sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan sehingga tercapailah tujuan perusahaan. Sehingga dibutuhkan ilmu, metode serta pendekatan di dalamnya. Perkembangan serta dinamika perusahaan akan menjadi kompleks dari waktu ke waktu dengan peranan dari sumber daya manusia. Perusahaan wajib mempunyai keahlian untuk menambah kualitas sumber daya manusianya supaya mampu bertahan dari waktu ke waktu dalam menjalani persaingan yang lebih ketat.

Perusahaan berharap dengan cara perusahaan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya. Karyawan sanggup bekerja secara produktif serta profesional sehingga dalam peningkatan kinerjanya diharapkan mampu mencapai sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan.

Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya jika kinerja karyawan meningkat. Karyawan dan perusahaan harus mengembangkan hubungan kerja yang positif untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Yang bersifat manusiawi, selaras dan harmonis. Setelah terjalinnya hubungan kerja yang bersifat manusiawi, selaras dan harmonis. Perusahaan berharap dapat mendorong setiap karyawan untuk lebih produktif.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam membangun dan mengelola sistem yang dilakukan secara optimal dan seimbang, serta peraturan dan nilai-nilai perusahaan, untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dari

tanggung jawabnya menyenangkan bukan beban. Manajemen sumber daya manusia menggunakan taktik ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi penting untuk mengurangi ketidakhadiran atau tidak masuk kerja karena malas, karyawan mencari pekerjaan di tempat lain, dan akan mengurangi angka kecelakaan kerja karena karyawan bekerja dengan teliti sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sejauh mana sistem sumber daya manusia ini mampu mendukung dan beradaptasi dengan kepentingan karyawan dan perusahaan ditunjukkan oleh kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus melakukan tinjauan kinerja karyawan untuk menemukan kekurangan dalam kinerja karyawan, keterampilan yang karyawan miliki saat bekerja, perilaku, dan perubahan sikap karyawan. Hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan di seluruh perusahaan dengan selalu mengoreksi kinerjanya.

Evaluasi efektivitas seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Yang dimaksud dengan sistem terstruktur dengan baik. Digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi perubahan kinerja atau sikap karyawan. Evaluasi ini dilihat dari ketidakhadiran karyawan dan hasil kerja karyawan. Hal ini memaksa perusahaan untuk membuat keputusan tentang kenaikan gaji, bonus dan pengangkatan staf berdasarkan berdasarkan pendidikan atau pengalaman.

Dalam penelitian ini, ada beberapa peranan penting yang akan penulis teliti dalam peningkatan kinerja karyawan. Yang pertama adalah peranan penempatan posisi kerja. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan harus berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan pengetahuan kinerja yang sesuai

dengan bidangnya. Akibatnya hal tersebut akan menunjang dalam peningkatan kinerja dari karyawannya.

Peranan yang kedua adalah pemberian kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Maka akan memacu semangat kerja karyawan sehingga terjadi peningkatan dalam kinerjanya.

Peranan yang ketiga adalah lingkungan kerja. Misalnya, lingkungan kerja yang sehat serta baik, yang tidak kotor, tidak lembab dan mempertahankan suhu yang konstan. Hal ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena didalam bekerja karyawan merasa nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, Peranan Penempatan Posisi Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja adalah peranan terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka di dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian yang berjudul : “PERANAN PENEMPATAN POSISI KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK MEDIS GELORA SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan penempatan posisi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?

3. Bagaimana peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Mengetahui pentingnya bagaimana penempatan posisi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengetahui pentingnya bagaimana pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Mengetahui pentingnya bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap di dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

Manfaat Aspek Akademis antara lain :

1. Untuk menambah pengetahuan, ide serta evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian bidang yang sama.

Manfaat Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadaiacuan bagi penelitianberikutnya yang bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang sumber daya manusia secara umum.

Manfaat Aspek Praktis :

1. Memberikan konsep yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penempatan posisi kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Sebagai bahan pengembangan gagasan MSDM agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia.