

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelolah usaha diharapkan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap oprasional perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuannya memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen, khususnya dibidang organisasi.

Dalam dunia usaha terutama didalam sumber daya manusia yang ada di dalamnya haruslah mempunyai komitmen. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam factor antara lain, factor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri atau motivasi dari perusahaan.

Agar karyawan yang bekerja dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, maka motivasi karyawan sangat penting untuk di lakukan. Hal

ini harus segera ditanggapi oleh para atasan tentang bagaimana cara dalam meningkatkan motivasi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Apabila motivasi karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari para karyawan.

Dalam hal ini beberapa tugas perusahaan dalam kepedulian yaitu, mengasah kemampuan atau potensi karyawan dan juga meningkatkan motivasi pada diri karyawan, tentu kepedulian yang extra akan memberikan rasa kekeluargaan bagi karyawan. Apabila karyawan nyaman dan bekerja dengan sepenuh hati akan berdampak pada kinerja yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Mengingat pentingnya output yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut, maka perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari SDM nya itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja perusahaan terutama perusahaan kontraktor sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja.

Kepedulian perusahaan terhadap karyawan bisa dilakukan melalui beberapa hal, diantaranya meningkatkan kualitas karyawan dengan melihat dan mengasah kemampuan karyawan dan meningkatkan motivasi dari karyawan itu

sendiri. Kepedulian tersebut akan menghasilkan hasil kerja yang optimal pada karyawan. Perusahaan yang profesional dapat diartikan sebagai wadah yang sudah pondasinya kuat tinggal bagaimana cara pimpinan untuk mempertahankan pondasi tersebut dengan kerja sama antar karyawan.

Kemampuan karyawan merupakan hal yang sangat penting juga untuk diterapkan dalam perusahaan guna melihat potensi karyawan demi tetap menunjang kinerja karyawan yang harus mengikuti standart baru diperusahaan. Tanpa melihat kemampuan karyawan perusahaan tidak akan bisa melihat potensi yang ada pada diri individu karyawan. Jika perusahaan mengetahui potensi karyawan, perusahaan akan mudah untuk mengarahkan karyawan tersebut.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting. Motivasi bersumber dari diri sendiri tapi alangkah baiknya jika perusahaan ikut andil dalam memberikan motivasi yang berhubungan demi menunjang kinerja karyawan tersebut dan yang berhubungan dengan dunia pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan sangat mudah mengerti dan mengerjakan persoalan yang ada pada pekerjaannya. Dengan motivasi tinggi seseorang atau khususnya karyawan mereka akan bersemangat kerja tanpa merasakan lelah atau suntuk saat menjalani pekerjaannya.

Suatu perusahaan yang berkembang merupakan keinginan individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh setiap perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Termasuk dalam

pembimbingannya yang intens terhadap karyawannya, sehingga kinerja karyawan tetap meningkat dan saling menguntungkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penilaian kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang karyawan yang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa yang akan datang.

Berbagai faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan income guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan juga perlu mengetahui latar belakang penyebab

menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi harus mempertahankan masalah motivasi dan kemampuan.

Responden yang dilakukan adalah karyawan kontrak pada PT. Sapta Pusaka Graha Nusantara (SPGN) Surabaya. Saya memilih karyawan kontrak dikarenakan karyawan kontrak pada operasional organisasi perusahaannya lebih besar, dan juga mempunyai tenaga fisik yang besar juga di bandingkan pada karyawan tetap. Sehingga karyawan kontrak membutuhkan prioritas utama dalam meningkatkan kemampuan dan juga motivasinya untuk berpeluang menjadi karyawan tetap. Karena pada PT. SPGN bila mana karyawan kontrak yang memiliki potensi atau kemampuan dalam pekerjaannya dan juga mempunyai motivasi tinggi tidak menutup kemungkinan karyawan kontrak tersebut akan di angkat menjadi karyawan tetap. Menurut saya karyawan kontrak harus diberi bimbingan yang ekstra melalui peningkatan atau mengeskplor kemampuan yang ada dalam diri karyawan dan meningkatkan motivasi guna menunjang potensi yang ada pada diri karyawan dan menunjang kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya terdorong untuk meneliti dan mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul :
“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA PT. SAPTA PUSAKA GRAHA NUSANTARA (SPGN) SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
 - a. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan
 - b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura
 - a. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntunan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.

- b. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. SPGN Surabaya pada khususnya dan perusahaan lain pada umumnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian motivasi dan pendampingan kerja.
- c. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini agar dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan – kebijakan khususnya dalam peningkatan kualitas kinerja karyawannya.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi tentang penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut penerapan teori-teori pemberian motivasi dan pendampingan kerja dalam lingkungan perusahaan.