



BAB 1
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam usaha mengembangkan usahanya tiap-tiap perusahaan senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya, karena dalam suatu perusahaan yang terpenting adalah faktor manusia, berbeda dengan faktor produksi yang lainnya, seperti bahan baku, modal atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa melekat pada dirinya sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Saat ini kita memiliki aset terbesar yaitu sumber daya manusia. Ironisnya, sampai sekarang ini sumber daya manusia ini justru sekaligus merupakan *liability* kita yang terbesar. Pada saat industri-industri membutuhkan banyak tenaga terampil, terlebih dalam rangka menyongsong era tinggal landas, kita malah menyaksikan banyak sarjana yang menganggur.

Sumber daya manusia kita memang belum dikembangkan dengan baik. Sekarang ini, orang memang makin sibuk bicara soal pengembangan sumber daya manusia. Tapi, tampaknya itu hanya sekedar mode. Kita lebih banyak bicara ketimbang berbuat, kalau toh makin banyak perusahaan yang mengirimkan karyawannya untuk mengikuti berbagai pendidikan, kebanyakan materi yang di dapat ternyata tanpa arah dan tujuan yang jelas. Pokoknya, asal mendidik, tak peduli asal sesuai atau tidak dengan kebutuhan perusahaan. Dan lagi, hal yang

sering kurang disadari, pengembangan sumber daya manusia bukanlah suatu program yang memiliki awal dan akhir. Seharusnya ia merupakan proses yang berjalan terus – menerus sejalan proses perkembangan perusahaan.

Dewasa ini, dunia usaha dihadapkan pada ketidakpastian dan gejolak perubahan. Satu-satunya yang langgeng adalah perubahan itu sendiri, begitu kata orang. Tujuan berusaha, misalnya, sekarang sudah bergeser menjadi memuaskan pelanggan. Siapa yang harus memuaskan pelanggan? Jawabnya, tentu, semua karyawan. Karena itu, sekali lagi, sumber daya manusia memegang kunci utama dan perlu dikembangkan terus.

Ada tiga alasan penting mengapa sumber daya manusia mutlak perlu dikembangkan:

1. Dalam dasawarsa ini, perusahaan yang akan berhasil adalah perusahaan yang memfokuskan diri pada kepuasan pelanggan dan karyawan. Kepuasan pelanggan dapat dicapai jika perusahaan mampu mengenal seluruh pasar, mengerti kebutuhan pasar, mencari celah yang tepat agar produk kita bisa masuk dan berperan, serta memberikan produk dan jasa yang bermutu prima.
2. Globalisasi. Tak terpungkiri, kalau ingin berperan di pasar global, kita harus meningkatkan efisiensi, efektivitas dan daya saing. Salah satu cara mencapainya adalah pemanfaatan teknologi. Namun, harus disadari pula, teknologi yang sama dapat diperoleh, dibeli bahkan dicuri oleh para pesaing kita. Pada analisa terakhir akan terungkap, kualitas sumber daya manusialah yang paling menentukan.

3. Sumber daya manusialah adalah *building block* setiap organisasi.

Artinya, organisasi yang tangguh dan efektif harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh dan efektif pula. Ini hanya dapat kita capai melalui pengembangan sumber daya manusia yang terus-menerus karena lingkungan bisnis juga terus berubah.

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba, namun perlu diingat bahwa tujuan tersebut tidak mudah dicapai mengingat persaingan yang semakin ketat. Untuk itulah perusahaan yang benar-benar berkualitaslah yang memenangkan persaingan tersebut. Dalam memenangkan persaingan tersebut diperlukan tenaga kerja yang handal dan produktif serta lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman.

Motivasi mempunyai peranan penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi seseorang tergantung pada harapannya, dimana harapan tersebut adalah suatu keyakinan seseorang terhadap tindakan tertentu yang diikuti oleh hasil atau tindakan. Orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan ke balas jasa tertentu, dan menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka.

Disamping faktor motivasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena lingkungan kerja sebagai kondisi atau keadaan tempat yang mempengaruhi tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka keinginan untuk mengembangkan diri guna kemajuan bagi karyawan ataupun suasana yang aman

dan nyaman yang diinginkan karyawan tidak akan tercapai. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu sudah sepantasnya jika lingkungan kerja menjadi perhatian dari pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja (*perform*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Suyadi, 1999:2). Oleh karena itu sudah sepantasnya jika kinerja karyawan menjadi perhatian dari pihak perusahaan guna meningkatkan produktivitas.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggergajian kayu: PT. Hasil Alam Indo Indah, didapatkan bahwa mengenai pemotivasian karyawan, perusahaan kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti: menyediakan uang makan dan transportasi serta lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kebersihan di tempat bekerja, dan penerangan yang ada kurang memadai. Sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik.

Apabila kedua faktor di atas yaitu motivasi dan lingkungan kerja tidak dapat dijalankan secara baik oleh perusahaan, akibatnya akan fatal yaitu kemerosotan kinerja karyawan yang berakhir pada tidak tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan target produksi tidak pernah tercapai dan sejak dua tahun terakhir mengalami kemerosotan realisasi produksi (lihat Tabel 1.1.).

Target dan realisasi produksi pada PT. Hasil Alam Indo Indah dalam 4 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Target dan Realisasi Produksi
PT. Hasil Alam Indo Indah, Pasuruan
Tahun 1999 – 2002

Tahun	Target Produksi (potong)	Realisasi Produksi (potong)	Tidak tercapai (%)
1999	1.225.000	1.190.000	2,85%
2000	1.250.000	1.200.000	4%
2001	1.200.000	1.165.000	3%
2002	1.100.000	1.075.000	2%

Sumber: PT. Hasil Alam Indo Indah

Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung data pada Tabel 1.1. peneliti ingin mengupas lebih dalam tentang kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Hasil Alam Indo Indah dengan judul “Pengaruh Kebutuhan fisiologis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hasil Alam Indo Indah di Pasuruan”.

1.2. Perumusan Masalah

Apakah kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Alam Indo Indah di Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Alam Indo Indah di Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi manajemen PT. Hasil Alam Indo Indah di Pasuruan sebagai salah satu alat pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.

2. Manfaat Akademis

Menambah perbendaharaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama dimasa mendatang.

1.5. Sistematika Skripsi

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini memuat empat bagian, bagian pertama: penelitian terdahulu, bagian kedua: landasan teori terdiri dari: pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, peranan manusia dalam perusahaan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, ruang lingkup pengukuran kinerja, penilaian kinerja karyawan, jenis kinerja karyawan, hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bagian ketiga: hipotesis, dan bagian keempat: model analisis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tujuan perusahaan, lokasi perusahaan, macam produk, tenaga kerja, deskripsi hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari skripsi yang berisi simpulan dan saran sebagai masukan bagi perusahaan.