

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting untuk menunjang sebuah keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari dengan pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai dan seluruh tingkatan manajemen di perusahaan. Dengan majunya teknologi saat ini, faktor sumber daya manusia tetap menunjang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, demikian untuk sebuah kelangsungan transformasi fungsi Sumber Daya Manusia harus mengembangkan dan menunjukkan sebuah kompetensi yang dapat memenuhi peran dan tanggung jawab mereka.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak fungsi Sumber Daya Manusia mengalami suatu perubahan yang berkaitan dengan visi, strategi, struktur, proses, dan sistem dalam organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan bagi perusahaan untuk berkembang. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut, yang merupakan penggerak dari berbagai sumber daya di dalam suatu organisasi. Khususnya untuk berbagai bidang dalam berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya.

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, diantaranya dengan melalui sebuah kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses dalam memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada karyawan dan di

mana proses tersebut akan sangat membantu karyawan dalam memperbaiki kekurangan – kekurangan kerjanya di masa silam (Munparidi, 2012).

Kinerja mengandung arti terjadinya suatu peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, pengembangan karir dan komitmen dari Sumber Daya Manusia itu sendiri yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian nilai lebih tinggi pada perusahaan, meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan hubungan yang lebih kuat dengan kebutuhan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan (Windy Aprilia Murty, 2012).

Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dll. Usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya ini disebut dengan manajemen, sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*) (Djuremi, 2016). Dalam organisasi tentunya bisa saja terjadi pertentangan – pertentangan antara para sumber daya manusia ataupun para pemimpin, hal itu dapat terjadi karena adanya banyak karyawan yang ada dalam organisasi dikarenakan masing – masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda – beda. Salah satu ciri sebuah kelompok yang sangat matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa memberi penyelesaian yang lebih besar. Ada beberapa macam permasalahan yang membawa implikasi, dan apabila tidak ditangani secepatnya maka akan berlanjut pada tekanan

yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan hasil kinerja akan menurun.

Menurut Robbins (2007) kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan maka pemimpin harus dapat menjalankan fungsi peran kepemimpinannya dengan baik dan dapat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku sesuai yang diharapkan dari pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan, perlakukan dengan keadilan dan berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk sumber daya manusia agar termotivasi. Peran pemimpin untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan. Dalam menyikapi hal tersebut, peran pemimpin merupakan hal yang sangat penting untuk memenuhi keinginan sumber daya manusia. Pemenuhan sumber daya manusia merupakan salah satu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia harus mampu menangkap berbagai dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi dan dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya (Munparidi, 2012).

Peran kepemimpinan yang berorientasi dalam peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam peningkatan kemampuan karyawan yang meliputi spesifikasi yang harus dilakukan untuk melakukan tugas – tugas secara efektif, memonitor kemajuan, dan memberi umpan balik yang sesuai dengan kemampuan karyawan, hal tersebut mampu meningkatkan komitmen yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi dan meningkatkan kinerja sebagai umpan balik yang diberikan kepada karyawan atas peran dan perhatian yang diberikan oleh pimpinannya (Felicia Dewi Wibowo, 2006). PT. Wikatama Sigaret Indonesia dalam mengembangkan dan memperhatikan kinerja sumber daya manusia sangat mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai suatu tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007) semakin baik

kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi dalam menjamin orang – orang untuk mempunyai kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong untuk melakukan hal yang terbaik agar tidak terjadi penurunan kinerja perusahaan. Appelbaum et al (2001) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan.

Menurut Musa Djamaludin (2009) mengatakan bahwa suatu keadaan di mana seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen yang baik. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap turnover karyawan, berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar bagi perusahaan. Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada efektivitas kerja di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu adanya penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh - sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Christian Anugerah Rusdi Pramudika, 2017).

Kinerja yang optimal merupakan suatu harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum optimal. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Wikatama Sigaret Indonesia Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan masih belum optimal. Terdapat karyawan yang masih belum menguasai sepenuhnya, keterlambatan datang juga menjadi masalah yang berlanjut sampai sekarang, dan tingginya rasa egois terhadap rekan kerja. Dalam hal pelatihan, terkadang masih ada beberapa karyawan yang malas mengikuti pelatihan – pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Wikatama Sigaret Indonesia di Kabupaten Kudus masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hasil sebuah penelitian terhadap sumber daya manusia PT. Wikatama Sigaret Indonesia didapatkan informasi bahwa terjadi tidak baiknya peran kepemimpinan, di sana pemimpin kurang memperhatikan para sumber daya manusianya. Pada waktu dekat ini perusahaan PT. Wikatama Sigaret Indonesia mengalami penurunan jumlah produksi. PT. Wikatama Sigaret Indonesia ini merupakan salah satu pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu produsen rokok yang ada di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dari sebuah data yang diperoleh dari perusahaan PT. Wikatama Sigaret Indonesia mengalami penurunan jumlah produksi pada tahun 2017. Penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Produksi PT. Wikatama Sigaret Indonesia

Tahun	Penjualan		Persentase
	Target	Total	

2014	70500	165885	235%
2015	70500	283519	402%
2016	70500	308287	437%
2017	70500	195515	277%

Sumber: PT. Wikatama Sigaret Indonesia 2017

Dari beberapa fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Wikatama Sigaret Indonesia mengalami tidak optimal di mana dapat dilihat dari hal produksi per tahun yang mengalami penurunan produksi, menurunnya jumlah produksi tersebut menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun, dan tidak dapat memenuhi atau mencapai target perusahaan. Dalam hal tersebut dapat dikatakan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak terpenuhi yang mungkin disebabkan karena adanya kekurangan dalam pengembangan karir sumber daya manusianya, kurangnya perhatian serta komitmen sumber daya manusia yang dirasa kurang oleh para sumber daya manusia yang dapat membuat hasil kinerja sumber daya manusia mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat mengambil sebuah judul “Peran Komitmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Wikatama Sigaret Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, maka dapat dirumuskan penelitian masalah (*research problem*) yang terjadi di PT. Wikatama Sigaret Indonesia adalah bagaimana upaya dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Wikatama Sigaret Indonesia. Sehingga pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor Peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana faktor Peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimana faktor Komitmen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
3. Menganalisis pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Komitmen Sumber Daya Manusia.
4. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Sumber Daya Manusia.
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1.) Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis.

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat melatih dan mempraktikkan teori yang diperoleh selama kuliah, dan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang praktik – praktik manajemen sumber daya manusia terutama tentang Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir serta pengaruhnya terhadap Komitmen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan PT. Wikatama Sigaret Indonesia Kabupaten Kudus.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Komitmen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen serta sebagai dasar untuk penelitian yang relevan selanjutnya.

2.) Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan pembanding untuk menerapkan pemahaman antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan fakta yang ada di lapangan.