

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Karyawan merupakan motor penggerak segala aktifitas organisasi yang harus terus dibina, dijaga dan dipertahankan keberadaanya karena berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung padanya. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Agar kompetensi karyawan dapat optimal, maka perusahaan perlu menetapkan standar kinerja karyawan Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (2013) dengan adanya standar kinerja pekerjaan dapat menetapkan tingkat kinerja karyawan yang diharapkan dari pelaksana pekerjaan dan kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan. Tujuan pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk pedoman pengukuran kinerja secara aktual.

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegoro, 2013). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi diantara karyawan dan manajemen dan antar sesama

keduanya. Bentuk interaksi itu didasarkan pada adanya rasa percaya sesama yang mengakar dalam suatu budaya organisasi dan etika sosial (modal sosial). Modal sosial berperan sebagai unsur perekat para karyawan dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan sumberdaya manusia yang bermutu. Banyak faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan kurang optimal, diantaranya karena faktor pendidikan, pengalaman dan budaya organisasi.

Tingkat pendidikan mempunyai faktor penting dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu proses belajar secara terus menerus sehingga dapat membentuk sikap moral maupun kepribadian serta meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu untuk mengatasi persoalan yang dihadapinya. Program pendidikan merupakan alternatif kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dirasa penting bagi pihak yang terkait, hal itu karena merupakan faktor fundamental berguna dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Dengan diberikannya pendidikan, maka diharapkan setiap pegawai mampu memahami, menafsirkan dan mengembangkan pikirannya secara logis dan rasional, sehingga dengan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan ini diharapkan dapat membantu kelancaran tugas demi peningkatan kinerja pegawai (Hasibuan, 2013). Semakin tinggi pendidikan yang diberikan berkualitas, maka tentu akan semakin menambah tingginya kinerja SDM.

Pengalaman kerja juga mendukung peningkatan kinerja. Karyawan yang sudah pernah kerja dan berpengalaman maka akan lebih baik hasil pekerjaannya

dibandingkan yang belum pernah berpengalaman, sehingga pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin variatif seseorang memiliki pengalaman kerja, maka semakin banyak keahlian dan ketrampilan yang dimiliki sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

PT. Damaitex Semarang, yaitu salah satu perusahaan manufaktur yang proses produksinya bergerak dalam industri garmen. Masalah kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Peran karyawan merupakan elemen yang cukup dominan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. Fenomena yang lazim ditemukan bahwa masalah kualitas sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal yang sering terjadi pada perusahaan adalah tingginya tingkat kerusakan. Untuk itu dalam menentukan tingkat kerusakan produk, pihak perusahaan menentukan batas kerusakan produk maksimal 2,5%, akan tetapi yang terjadi tingkat kerusakan produk yang dihasilkan telah melebihi dari batas yang ditentukan, seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produk Rusak**  
**PT. Damaitex Semarang Tahun 2015**

No	Bulan	Produksi	Produk Rusak	Prosentase Kerusakan
1	Januari	1,689	93	5.51
2	Pebruari	1,625	85	5.23
3	Maret	2,345	199	8.49
4	April	2,613	196	7.50
5	Mei	4,381	284	6.48
6	Juni	1,988	96	4.83
7	Juli	2,667	148	5.55
8	Agustus	2,745	129	4.70
9	September	2,830	150	5.30
10	Oktober	3,344	147	4.40
11	Nopember	4,726	119	2.52
12	Desember	3,761	192	5.11
		34,714	1,838	5.47

Sumber : PT. Damaitex Semarang, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut di atas bahwa rata-rata persentase tingkat kerusakan produk yang dilakukan karyawan bagian produksi selama tahun 2015 rata-rata sebesar 5,47%, sehingga tingkat kerusakan produk tersebut telah melebihi dari dari target yang ditentukan pihak manajemen sebesar 2,5%, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja SDM kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan bahwa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan diantaranya karena kurangnya pihak perusahaan dalam memperhatikan tingkat pendidikan, serta banyaknya karyawan yang kurang berpengalaman, serta kurangnya interaksi antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh PT. Damaitex belum optimalnya kinerja SDM, terlihat dengan tingginya produk rusak. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka bagaimana model peningkatan kinerja SDM. Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keterkaitan variabel kualitas pendidikan, variasi pengalaman dan modal sosial terhadap kinerja SDM pada PT. Damaitex Semarang?
2. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja SDM ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan variabel kualitas pendidikan, variasi pengalaman dan modal sosial terhadap kinerja SDM pada PT. Damaitex Semarang
2. Menyusun model peningkatan kinerja SDM pada PT. Damaitex Semarang

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini berguna bagi mahasiswa dan pihak-pihak lain yang ingin mempelajari lebih mendalam tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan

manajemen sumber daya manusia dan selanjutnya akan dapat berguna sebagai bekal apabila terjun ke masyarakat.

- b. Bagi civitas akademika, dapat menambah pengetahuan sehingga dapat menjadikan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya..

## **2. Manfaat Praktis**

Kegunaan praktis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap para pimpinan d dalam pengambilan keputusan sekarang maupun yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja karyawan bagian produksi khususnya di PT. DamaiteX.