

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era Globalisasi di mana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja, tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Pesaing yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, di mana bila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan. Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan *brand* dari perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*socital objective*); tujuan organisasi (*organization objective*); tujuan fungsi (*fundactional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk

mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang.

Harus diperhatikan pula oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Menurut Cahayani, dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia. Tiga konsep utama dalam strategi sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Cahayani, mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif.<sup>1</sup>

Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut karena di samping pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Sebuah perusahaan agar dapat mempertahankan daya saingnya, harus memperhatikan dua faktor penting yaitu faktor personil (SDM) dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan Idea Design Future masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai.

Dengan melihat kenyataan ini berharap dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen SDM, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang dapat dilihat dari perspektif

---

<sup>1</sup> Eric Alamzah Limawandoyo Dan Augustinus Simanjutak, *Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, Vol.1, No.2, 2013.

keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penelitian ini hanya membahas faktor-faktor dari manajemen SDM yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.<sup>2</sup>

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Pada awalnya, penggunaan penilaian kinerja telah dikenal dan mulai dikembangkan sejak 40 tahun terakhir ini. Secara formal, praktik penilaian kinerja telah ada sejak berabad-abad yang lalu. Pada awal abad ke-3 masehi ahli filsafat dari Cina yang bernama Shin Yu, mengkritik dan menilai yang disampaikan kepada Dinasti Wei, mengatakan bahwa penilaian kerajaan dari *nine grades* jarang menilai orang (anggota kerajaan) berdasarkan dari jasanya, tetapi selalu menilai berdasarkan rasa suka dan tidak suka kepada raja saja. Oleh karenanya, sampai sekarang penilaian kinerja bagi yang dinilai

---

<sup>2</sup> Rayadi, *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar*, Vol.8, No.2, 2012 hlm.114-119.

atau karyawan selalu beropini pro dan kontra untuk yang mendapatkan penilaian buruk atau tidak baik. Pada awal tahun 1950 an, penilaian kinerja praktis secara perlahan hanya dapat diterapkan dan diterima pada sejumlah organisasi. Sebelumnya, penilaian kinerja hanya digunakan sebagai basis dan acuan pembuatan keputusan bidang administrasi saja semata-mata seperti, promosi, kenaikan gaji, hukuman (*punishment*). Kemudian, makin lama terus berkembang, mulai dekade tahun 1960-an sampai dengan 1970-an, penilaian kinerja sudah mulai banyak diterima dan digunakan sebagai pengembangan sumber daya manusia di banyak organisasi dan perusahaan modern.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil penelitian Widarsono dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting yang sangat besar yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi. SDM merupakan kunci keberhasilan perusahaan di dalam organisasi perusahaan, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara sistem intergal dari perusahaan.<sup>4</sup>

Setiap perusahaan dihadapkan pada kenyataan bahwa keberhasilan usaha bertumpu pada kemampuan bersaing dan sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan upaya peningkatan produktivitas untuk mencapai sasaran perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Penulis memilih Idea Design Furniture sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang cukup berkembang dan telah memiliki pangsa pasar yang cukup luas dan dikenal oleh masyarakat, terbukti dari volume penjualan yang terus meningkat.

Persaingan yang kian meningkat mengharuskan perusahaan untuk tanggap dalam mengatasi masalah-masalah yang ada, khususnya secara internal yakni SDM, yang merupakan faktor sumber daya yang penting. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada efektifitas dan efisiensi para karyawan. Idea Design Furniture merupakan perusahaan keluarga, di

---

<sup>3</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95-96

<sup>4</sup> Yos Indra Mardatillah, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. BANK XYZ Dengan Human Resource Scorecard*, Vol.1, No.1, 2013.

mana sebagian besar jabatan manajemen puncak dipegang oleh anggota keluarga, sehingga sering menimbulkan masalah yang menyangkut ketidaktaatan pihak manajemen puncak terhadap peraturan, seperti waktu kerja yang kurang disiplin. Hal ini membuat para karyawan membutuhkan pelatihan agar memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun. Di sisi lain, perusahaan jarang memberhentikan karyawan sebagai contoh, karyawan yang mangkir hanya diberi teguran, dan kurang ditindak dengan tegas atas kelalaian yang dilakukan, sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan untuk lebih disiplin. Berawal dari permasalahan ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Idea Design Furniture Di Kecamatan Pecangaan Jepara)”**.

Penelitian manajemen SDM yang dilakukan pada Idea Design Furniture, ditujukan untuk memberikan rekomendasi, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta turut memberikan masukan dan menentukan kebijakan di bidang SDM.

#### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi pengelolaan SDM pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?
2. Apa saja yang menjadi kendala pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?
3. Bagaimanakah pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui implementasi pengelolaan SDM pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?

2. Untuk mengetahui kendala pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?
3. Untuk menganalisis pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Idea Design Furniture di Kecamatan Pecangaan Jepara?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan keilmuawan khusus di bidang pengelolaan SDM.
  - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan juga memberikan arah dan masukan kepada penelitian selanjutnya, khususnya dengan topik penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemilik Idea Design Furniture dalam hal melakukan pengelolaan SDM dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan menerapkan pengelolaan SDM yang baik khususnya pengelolaan SDM yang tepat sasaran juga meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan kualitas penambahan, proses *assembling* dan *finishing* diperusahaan Idea Design Furniture. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dengan judul yang berbeda.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

## 1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstraksi, kata pengantar, halaman daftar isi, dan daftar tabel.

## 2. Bagian isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lainnya saling terkait karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PENINGKATAN KINERJA**

Bab ini berisi tentang landasan teori dasar dari judul penelitian, dan penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berupa jenis penelitian dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi, populasi dan sampel, instrumen penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, penyajian data dan keabsahan data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, data deskripsi, proses dan analisis data.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, keterbatasan penelitian dan penutup.

### 3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.

