

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan besar skala multinasional maju dan berkembang baik karena adanya beberapa faktor yang mendukung, salah satunya sumber daya manusia karena peranan manusia mencakup luas sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan yang bagaimana ditunjang dengan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih seperti saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memikirkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya untuk mendukung target ataupun komitmen dari perusahaan itu sendiri. Tidak kalah pentingnya seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan berkompetisi dari banyak perusahaan-perusahaan besar lainnya di segala bidang.

Pengaturan sumber daya manusia atau disebut manajemen sumber daya manusia yang benar dan tepat akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan bilateral dan atau multilateral akan terjadi persaingan antara negara.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002:10). Dengan kata lain MSDM merupakan sebuah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja harus bertambah, hukum berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang, hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan karyawan dan keinginannya.

Hasibuan (2011) kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kinerja karyawan lebih banyak pada produktifitas karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan. Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat profesionalitas yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kenyamanan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk apresiasi atas kinerja dan atau pencapaian yang sudah dicapai selama masa kerjanya, baik berupa kompensasi finansial atau non finansial. Sebagaimana hal ini sangat penting dilakukan karena akan menimbulkan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan guna keberlangsungan organisasi atau perusahaan ke masa yang akan datang.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir

akan mendukung efektifitas individual dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sumitro (2001:272) menyatakan bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Seperti yang dapat dilihat dari biografi seseorang, bermanfaat untuk melihat keterampilan, dan kompetensi untuk meningkatkan kewirausahaan, pengembangan nilai-nilai kewirausahaan, dan mendorong untuk mencetuskan ide-ide kewirausahaan.

Dengan adanya pengembangan karir maka akan mengakibatkan hubungan timbal balik secara spontan, hal ini sangat berdampak baik bagi keduanya. Karena nilai-nilai yang diberikan serta dicurahkan secara totalitas patut mendapatkan apa yang sudah menjadi haknya. Jika hal ini tidak dilakukan akan berakibat buruk yaitu kinerja dan produktifitas karyawan menurun, sebab tidak ada penghargaan terhadap apa yang sudah dilakukannya.

Adapun selain diatas, kompensasi finansial juga sangat krusial di lingkungan pekerja. Ini berkaitan dengan kesesuaian antara resiko dengan yang didapat. Kompensasi yang dimaksud mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada buruh/pekerjanya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut upah.

Menurut Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain". Hal tersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun

barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain pengembangan karir dan kompensasi finansial adalah komitmen organisasi. Menurut Greenberg & Baron (2003:160) Komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Perusahaan mempunyai komitmen saat awal pertama mendirikan atau dikenal visi dan misi. Dalam hal ini pekerja yang sependapat dengan tujuan-tujuan perusahaan akan turut membantu untuk mewujudkannya. Dibalik itu perusahaan juga memberikan kesejahteraan pekerja juga keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang pada asas manajemen K3 sebagai bentuk kenyamanan pekerja.

Upaya pekerja demi mewujudkan tujuan organisasi benar-benar menguji tingkat loyalitas saat berada tekanan dari pihak lain. Para pekerja yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Pekerja sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

PT. Polyline Technologies merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, baik *service* ataupun *supply* yang bagaimana untuk mendapatkan suatu pekerjaan diadakan tender oleh rekanan dan atau ditunjuk secara langsung karena sudah *maintenance* sesuai kontrak kerja. Lingkup pekerjaan seluruh Indonesia di perusahaan BUMN ataupun swasta, ada beberapa juga bekerjasama dengan negara lain seperti Malaysia, Vietnam, New Zealand, Abu Dhabi, Oman dan proyek yang sedang berjalan

saat ini di India dan Australia. Berdiri sejak 2001 kantor pusat berkedudukan di Tangerang Banten, merupakan perusahaan keluarga yang dimiliki orang India namun sudah pindah kewarganegaraan Indonesia. Saat ini PT. Polyline Technologies mempunyai proyek yang tersebar di Sumatra, Kepulauan Riau dan Jawa. Sekitar ada 70 karyawan tetap dan 100 karyawan kontrak di seluruh proyek yang sedang berjalan. Pengembangan karir di PT Polyline Technologies tidak ada karena perusahaan adalah milik keluarga namun untuk kenaikan jabatan langsung ditunjuk oleh pemilik perusahaan yang tentunya sesuai dengan kualifikasi dan jabatan yang dibutuhkan. Sedangkan permasalahan yang riskan mengenai kompensasi finansial PT Polyline Technologies mempunyai tanggung jawab bahwasanya setiap tahunnya ada kenaikan gaji dan upah baik kepada karyawan tetap ataupun karyawan kontrak, besaran persentase kenaikan berkisar antara 0,25% - 0,5% per tahun. Begitu juga komitmen PT Polyline Technologies menerapkan piagam tertulis untuk membuat karyawan mempunyai semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun untuk mengetahui hal tersebut dinilai dari beberapa faktor yakni kedisiplinan, dari tahun ke tahun kedisiplinan karyawan stagnan tidak ada perubahan dalam artian minim, sedangkan mengenai tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dari tahun per tahun ada perkembangan yang signifikan, dilihat dari pekerjaan selalu tepat waktu bahkan selesai sebelum waktu yang ditentukan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk lebih memperjelas arah dari penelitian ini maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polyline Technologies di Jawa Timur?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polyline Technologies di Jawa Timur?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polyline Technologies di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Polyline Technologies di Jawa Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Polyline Technologies di Jawa Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Polyline Technologies di Jawa Timur

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat mengetahui hubungan keterkaitan antara perkembangan karir (X_1), kompensasi finansial (X_2) & komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan asumsi pengetahuan kejadian yang acapkali terjadi pada dunia kerja.
2. Manfaat bagi manajemen perusahaan
Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada perusahaan agar dalam penetapan kebijakan-kebijakan dapat memberikan dampak baik kepada pekerja demi kesejahteraan kehidupan mereka.
3. Manfaat bagi pekerja atau calon pekerja
Hasil penelitian ini digunakan untuk pekerja ataupun calon pekerja mengenai kewajiban mereka terhadap perusahaan atau

organisasi tempat mereka mencari nafkah dan mengetahui tentang hak-hak mereka yang pantas didapatkan.

