

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan dan peningkatan peran sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan kinerja perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja perusahaan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya). Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung

jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja karyawan yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan adanya penilaian kinerja.

Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kegiatan penilaian kinerja harus dilakukan secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Sumber daya manusia yang memiliki kemauan dan kemampuan serta mau bekerja sama dalam *team* akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh perusahaan. Jadi kompetensi yang terintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen PT. Varia Usaha pada bagian perdagangan semen dan bahan bangunan menginginkan karyawannya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya di perusahaan. Menurut Fitriyadi (2001) bahwa Peningkatan kompetensi disebabkan adanya 4 faktor yaitu komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis mengambil judul tentang, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan pada PT. Varia Usaha Gresik.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik?
2. Apakah komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik?
3. Dari variabel komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik.

2. Untuk mengetahui komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik.
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan dalam penelitian tentang kompetensi sumber daya manusia, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana implementasi dari pendalaman teori-teori yang selama ini di dapat semasa dalam studi terutama yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bagian Perdagangan Semen dan Bahan Bangunan di PT. Varia Usaha Gresik.

2. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi bagi universitas sebagai kumpulan khazanah keilmuan yang ilmiah, khususnya bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan bagi para mahasiswa yang akan melanjutkan penelitian dengan topik yang sama.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil ini dapat memberikan masukan-masukan yang konstruktif bagi perusahaan berupa data akurat dalam melaksanakan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan.