

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini perusahaan di Indonesia dituntut untuk dapat melakukan perubahan dalam segala hal dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Semakin tingginya tingkat persaingan di bisnis lokal maupun global dan kondisi ketidakpastian, memaksa perusahaan untuk terus dapat memperbaiki perusahaan beserta sumber daya di dalamnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun perusahaan telah didukung oleh fasilitas serta sumber daya yang berlebih tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan pencapaian hasil perusahaan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan selalu dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar kinerja perusahaan sehingga hal ini menjadi salah satu kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya kinerja disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu motivasi, fasilitas, komunikasi antar tim, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharapkan memiliki motivasi atau dorongan yang kuat dari dalam dirinya, sehingga karyawan pun akan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mengurangi perasaan tertekan dari berbagai pihak. Motivasi menjadi sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi yang tinggi maka hasil yang dicapai oleh karyawan pun akan lebih memuaskan. Dengan begitu karyawan menjadi lebih sadar untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Namun pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat dan kurang memiliki dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan pun menjadi merasa tertekan atas beban kerja yang diberikan, sehingga banyak karyawan yang merasa bahwa mereka datang hanya untuk memenuhi daftar absen.

Selain motivasi, fasilitas kerja dari perusahaan juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Fasilitas kerja ini merupakan segala sesuatu yang dapat menunjang dan membantu terselesaikannya pekerjaan dan tercapainya keinginan perusahaan. Dengan fasilitas yang baik, maka karyawan pun akan memberikan

pekerjaan yang baik pula kepada perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Namun banyak karyawan yang merasa belum mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan, sering kali karyawan merasa terhambat pekerjaannya karena fasilitas kantor yang kurang baik. Untuk beberapa bagian yang harus melakukan pekerjaan ke luar perusahaan pun sering mengeluhkan mengenai fasilitas perusahaan. Sehingga kinerja karyawan pun menurun dan pencapaian target pun terhambat.

Komunikasi antar tim merupakan salah satu yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antar karyawan akan memberikan dampak positif bagi hasil pekerjaan khususnya bagian yang dibentuk menjadi beberapa tim yang memiliki tujuan atau target pekerjaan yang sama. Dalam hal ini, karyawan antar tim diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik mengenai pekerjaan mereka, namun pada kenyataannya sering kali ditemukan adanya ketidaksesuaian antar tim yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik. Hal tersebut memberikan dampak negatif kepada hasil kerja dan pencapaian karyawan maupun tim serta menimbulkan ketidaknyamanan bekerja sama dengan tim lain. Dengan begitu, kualitas hasil pekerjaan karyawan pun akan berkurang dan ikut menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, kemampuan yang dimiliki karyawan juga memiliki pengaruh besar dalam menentukan kinerja karyawan. Kemampuan memiliki arti sebagai kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman yang telah didapat oleh karyawan. Karyawan yang memiliki

kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya akan menjadi lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Namun sangat disayangkan, karena pada kenyataannya banyak karyawan yang kemampuannya masih terbatas. Hal ini dibuktikan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan lambatnya pekerjaan dapat terselesaikan sehingga kinerja karyawan pun kurang maksimal.

Dari uraian diatas tampak bahwa kemampuan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja atau hasil pekerjaan karyawan pada perusahaan. Hal tersebut terjadi pada karyawan TRAC. Indikasinya yaitu, antara lain banyak karyawan yang tidak memahami tugas yang diberikan dan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu serta kurang siapnya karyawan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaannya dan sebagainya. Hal tersebut menyebabkan kinerja yang dicapai karyawan menjadi kurang memuaskan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan pula bahwa kinerja karyawan pada bagian Marketing Officer masih banyak yang memiliki nilai yang sangat rendah, khususnya pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun dan yang tidak pernah mengikuti pelatihan sama sekali. Meskipun begitu, karyawan yang memiliki nilai kinerja yang rendah masih tetap diperbolehkan untuk melanjutkan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kejadian tersebut menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti persoalan mengenai hubungan antara kemampuan dengan kinerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan, maka dapat dirumuskan bahwa rendahnya kinerja pada karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Fasilitas kerja kurang baik
3. Kurangnya komunikasi antar tim
4. Minimnya kemampuan pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang cukup banyak. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan ini pada “Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah: “Apakah Terdapat Hubungan positif antara Kemampuan dengan Kinerja Pada Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan hubungan antara kemampuan dengan kinerja pada karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi TRAC untuk dapat mengetahui kemampuan pada karyawan yang sebenarnya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam menyeleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.