

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1996). Faktor manusia memegang peranan penting dalam upaya pembangunan sektor industri karena manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dewasa ini telah disadari oleh perusahaan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusia yang terdapat di dalamnya.

Berbagai persoalan yang ada dalam sebuah lembaga jika ditelusuri penyebabnya akan kembali pada manusia-manusia yang ada di dalam sebuah lembaga tersebut. Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan baik dari modal, bahan mentah, teknologi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka kegiatan apapun di lembaga tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Setiap lembaga selalu dituntut untuk melakukan perubahan agar usahanya dapat bertahan sesuai dengan tuntutan dari perubahan itu sendiri, pelaksanaan perubahan tersebut tentunya diharapkan menuju ke arah yang lebih baik lagi. Robbins (1996) mengatakan bahwa tujuan perubahan ada dua yaitu untuk meningkatkan kemampuan lembaga dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya, dan untuk

merubah tingkah laku para anggota lembaga, karena perubahan tidak akan terjadi dalam suatu lembaga tanpa adanya dukungan dari manusia yang ada di dalamnya.

Manusia merupakan satu faktor produksi yang harus diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting dengan perkembangan teknologi yang makin pesat. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup sebuah lembaga, baik dalam organisasi maupun perusahaan. Pengaturan sumber daya manusia memerlukan perhatian pada aspek manusia sebagai kekayaan utama sebuah lembaga, karena karyawan merupakan perencana, pelaksana, pengendali organisasi yang berperan aktif untuk mewujudkan tujuan lembaga. Oleh karena itu lembaga perlu memanfaatkan secara optimal semua energi, kemampuan, keterampilan, bakat dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggotanya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang bermartabat (Munandar, 2002). Karyawan berharap bakat kemampuan dan motivasinya dihargai dengan mendapatkan imbalan yang pantas dari lembaga. Imbalan tersebut tidak saja berupa uang, penghargaan, pujian, tetapi bisa juga dalam bentuk yang tidak tampak seperti harga diri, martabat dan kekuatan personal, karena imbalan yang tidak tampak tersebut memunculkan perasaan yang positif dan menyenangkan dalam diri anggota lembaga ketika bekerja (Cascio, 1998).

Menurut Hadipranata (1999), perasaan yang positif dalam bekerja merupakan susunan keyakinan, perasaan dan kecenderungan perilaku yang memunculkan semangat kerja karena penataan kebutuhan, pengendalian tuntutan