

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat teknologi dan kekuatan dunia usaha terus berkembang, maka seluruh komponen didalamnya dituntut untuk senantiasa mengikuti perubahan perkembangan yang terus terjadi. Perubahan perkembangan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan perkembangan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Selain itu semua komponen dalam organisasi juga dituntut untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Kondisi demikian berlaku untuk semua bidang industri baik yang berupa industri penghasil suatu produk barang maupun penghasil produk jasa.

PT. Harian Wapada Medan pada tanggal 11 Januari 2008 lalu telah berusia 61 tahun, untuk tetap bisa bertahan selama ini dengan begitu banyak perubahan perkembangan yang terjadi banyak faktor pendukung yang ikut andil dalam kejayaannya, salah satunya adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Baik yang berada pada bagian redaksi, percetakan, pemasaran, periklanan, keuangan,

tata usaha, wartawan, dan bagian-bagian lainnya yang mempunyai peranan penting dalam kelangsungan perusahaan (komunikasi personal, 26 Juli 2008).

Hal ini juga terungkap saat peneliti melakukan wawancara dan observasi langsung kepada salah satu pimpinan yaitu bagian Personalia PT. Harian Waspada Medan, yang mengatakan bahwa peranan sumber daya manusia dalam organisasi dipandang sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan perkembangan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan perkembangan yang terjadi dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan untuk peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan ke arah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Bila mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara terprogram dan berkesinambungan maka akan dapat melahirkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia saat ini cenderung mengarahkan pada kepribadian perusahaan. Lebih lanjut Kunde (dalam Alwi, 2001) mendeskripsikan *company personality* sebagai *corporate religion* dengan meletakkan konsep peran sumber daya manusia dalam organisasi, bahwa perusahaan mencerminkan orang-orang yang mengelolanya yang dibentuk melalui nilai-nilai, kemampuan dan komitmen individu terhadap perusahaan. Proses pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas akan menimbulkan sikap komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan. Secara operasional