

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan perusahaan yang paling mendasar adalah bagaimana agar perusahaan dapat bertahan (survive) di tengah-tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dan hak para karyawannya, yakni upah atau gaji. Namun untuk mencapai agar perusahaan dapat bertahan ini, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan selaku pekerja.

Sejalan dengan pernyataan di atas, maka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut terdapat dua elemen penting yang harus diperhatikan, yakni manajemen dari pihak perusahaan/pengusaha dan karyawan dari pihak tenaga kerja.

Kajian dari pihak karyawan selaku tenaga kerja memiliki banyak komponen yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, diantaranya adalah semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja dan yang paling utama adalah prestasi kerja karyawan. Khusus mengenai prestasi kerja merupakan satu unsur penting di dalam suatu organisasi atau unit kerja. Pembahasan mengenai prestasi kerja dalam dunia kerja menjadi perhatian penting bagi semua pihak, baik sebagai bawahan maupun pimpinan sebagai atasan. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja terkait erat dengan keberhasilan perusahaan apapun dan dimanapun.

Allen (dalam As'ad, 1997) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Pentingnya membahas manusia dalam kaitannya dengan perusahaan atau instansi tempat individu bekerja adalah disebabkan manusia merupakan salah satu dari dua sumber daya. Oleh sebab itu pemahaman mengenai kondisi fisik dan psikis manusia dianggap penting, agar pendayagunaan sumber daya manusia dapat berlangsung dengan efektif.

Siagian (2002) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam suatu organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas maupun prestasi kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Kerena itu, memberi perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dinyatakan secara aksiomatis merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus di pegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dengan meningkatkan