

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan perlu menetapkan tujuan pencapaian didalam pengelolaan dan pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan, sehingga perkembangan perusahaan lebih terarah sesuai tujuan yang telah ditentukan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan tersebut, dan salah satu faktor yang berperan besar ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM ialah bagian dari asset milik perusahaan, sehingga perlu dilakukan pemeliharaan. Nawawi (2011: 42) mengungkapkan, perusahaan memerlukan SDM berkompeten di bidangnya sehingga dapat menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Dengan demikian bisa membuka peluang perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Organisasi atau perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu. SDM ialah faktor terpenting bagi terciptanya tujuan tersebut. Kegiatan manajemen dapat terlaksana secara baik bila organisasi atau perusahaan mempunyai SDM dengan pengetahuan dan keterampilan baik, sehingga mewujudkan peningkatan kinerja. SDM pada suatu organisasi atau perusahaan perlu diperhatikan melalui pengelolaan bersifat professional, sehingga terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan. Kinerja dinyatakan baik bila telah optimum, yakni telah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuannya. Istilah kinerja karyawan ialah hasil serta prestasi karyawan atas seluruh pekerjaan yang sudah dijalankan. Tika (2006: 121) menyatakan bahwa kinerja ialah suatu hal yang dihasilkan karyawan dari pekerjaannya

guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Kinerja menurut pandangan Islam harus sebanding dengan seluruh kewajiban karyawan, yakni dalam menjalankan seluruh beban kerjanya. Lebih lanjut, kinerja ialah hasil kerja yang didapatkan seorang karyawan ataupun kelompok didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, yang sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing, berimplikasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan dengan legal dan tetap memperhatikan aspek perundang-undangan, moral, serta etika berlaku (Prawirosentono, 1999).

Wirawan (2009: 6-8) menyebut, ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, yakni (1) faktor internal, ialah faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan; (2) faktor eksternal, ialah faktor yang bersumber dari luar diri karyawan. Faktor internal ini meliputi: “kompetensi, pengetahuan, bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja.” Dale Timple (2000) didalam Siti Munafiah (2011:10-11) juga menegaskan, faktor internal berkaitan dengan seluruh sifat dan perilaku karyawan, yakni: “sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.”

Penelitian ini membatasi permasalahan pada faktor internal karyawan dengan memfokuskan terhadap kompetensi. Hutapea & Thoha (2008) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan disertai kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara baik, efektif, serta efisien, sehingga dapat memperbesar peluang perusahaan untuk mewujudkan

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi sendiri menurut (Sutrisno : 2008) ialah karakteristik dasar kemampuan karyawan yang mampu memberi kinerja unggul bagi organisasi atau perusahaan. Kompetensi berperan penting bagi perwujudan budaya kerja yang tinggi didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, beragam kompetensi yang dimiliki SDM dapat mendukung peningkatan kinerja (Wibowo, 2012: 323).

Lingkungan perusahaan ialah seluruh hal yang dapat berpengaruh bagi kelangsungan serta eksistensi perusahaan, baik internal ataupun eksternal (Anonymous, 2014). Faktor lingkungan organisasi atau perusahaan juga menjadi satu diantara beberapa hal yang dapat menyebabkan stres bekerja. Misal ada kebijakan baru dari pusat, terdapat batasan target pekerjaan, terdapat penambahan jam kerja yang akhirnya dapat menjadi tekanan mental bagi karyawan. Organisasi atau perusahaan sebagai lingkungan sosial terdiri dari beberapa individu atau kelompok yang saling berinteraksi.

Lingkungan internal organisasi atau perusahaan ialah seluruh faktor yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan yang berpotensi mempengaruhi aktivitas organisasi. Peneliti membatasi lingkungan internal organisasi atau perusahaan dengan terfokus pada lingkungan kerja. Stewart (2009) mengungkapkan, lingkungan kerja ialah rangkaian kondisi lingkungan kerja organisasi atau perusahaan tertentu yang digunakan karyawan bekerja. Lingkungan kerja ialah bagian dari beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja menjadi faktor yang bersinggungan langsung dengan karyawan dalam proses

bekerja. Menurut Soetjipto (2008: 87), lingkungan kerja ialah seluruh unsur yang berpotensi mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung.

PT. Idea Solusi Indonesia merupakan brand fashion Indonesia yang menyediakan keperluan traveling dengan mengedapankan desain serta kenyamanan. Awalnya pada 28 November 2010, bisnis fashion ini dimulai dengan membuat sebuah brand bernama "Selected and Co". Seiring berjalannya waktu, brand tersebut pun berganti nama menjadi "Erigo".

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang, tentunya akan menjadi dasar bagi penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam proses menjalankan pekerjaan. Namun dari berbagai permasalahan yang di hadapi di PT.Idea Solusi Indonesia Cabang Malang. Dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang diteliti dalam hal faktor internal karyawan,internal lingkungan organisasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IDEA SOLUSI INDONESIA (CABANG MALANG)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di atas maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang muncul sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang
2. Apakah faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang ?
3. Apakah faktor internal karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang ?
4. Apakah faktor internal lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh faktor internal karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh faktor internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penulisan ini dapat memberikan masukan ilmu dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi kinerja karyawan yang diperoleh selama di dalam perguruan tinggi atau perkuliahan dan penelitian ini di harapkan dapat mendiskusikan lebih jelas tentang teori faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai literatur atau referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya di dalam bidang sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau informasi tambahan tentang permasalahan yang mencakup faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan strategi di masa yang akan datang.