

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini bidang ilmu manajemen sudah menjadi fenomenal dalam bidang keilmuan, ilmu manajemen mengalami perkembangan yang pesat. Ilmu manajemen bisa dikatakan sebagai salah satu ilmu paling tua dalam sejarah manusia karena pada hakikatnya sejak manusia hidup secara berkelompok, manusia sudah melakukan tindakan manajemen. (Handoko, 2011:8) Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam kaitan ini setiap organisasi apapun bentuknya pasti melakukan proses tahapan ini dalam pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten, kegiatan organisasi tidak akan

terselesaikan dengan baik. Sebagai kunci pokok dari keberhasilan perusahaan sumber daya manusia dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, seperti Menurut Mangkunegara (2011:67) Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga prestasi kerja karyawan pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat memproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Penilaian prestasi kerja didefinisikan salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan. Penilaian ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala

sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Diantaranya kualitas kerja yang merupakan cara untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dan dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk menilai kualitas pekerjaan yang dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan. Kuantitas kerja, dimana mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditentukan perusahaan. Dan ketetapan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain adalah Perencanaan Sumber daya manusia. Perencanaan merupakan proses awal ketika seseorang ingin memulai sesuatu. Dengan perencanaan segala hal dan resiko dalam organisasi dapat diminimalkan. Semakin baik perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan dalam hal ini perencanaan di bidang sumber daya manusia maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Eko Widodo (2015:33) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Perencanaan Sumber Daya Manusia bagi organisasi sangat penting dan strategis, terutama sebagai tahapan awal dalam merencanakan bagaimana organisasi ada saat ini dan di masa yang akan datang. Perencanaan SDM berhubungan dengan ketersedianya pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Kualitas berkenaan dengan aspek-aspek kompetensi, pengalaman dan aspek-aspek lainnya terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh organisasi. Jangan sampai organisasi kekurangan pegawai padahal organisasi sangat membutuhkan pegawai.

Organisasi membutuhkan keterampilan tenaga kerja dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi agar mampu bersaing dan meningkatkan produktivitasnya. Ukuran kinerja dengan jumlah output tidak mampu menunjukkan peran setiap satuan tenaga kerja yang digunakan terhadap hasil kerja (output). Tingginya jumlah output yang dihasilkan belum tentu menunjukkan produktivitas

tenaga kerja yang baik. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja (SDM) tidak semudah membalikkan telapak tangan, perlu adanya proses seleksi yang ketat dari pihak personalia untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar handal dan berkompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil observasi awal PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa di Kota Gorontalo antara lain perhotelan, billiard, jasa tiket penerbangan, pengiriman paket dan dokumen serta karaoke keluarga, tapi untuk saat ini karaoke keluarga untuk sementara waktu ditutup karena pada saat itu telah terjadi pembunuhan. Kota Gorontalo merupakan salah satu kota jasa dan tujuan wisatawan yang berkunjung di Provinsi Gorontalo, sehingga kebutuhan akan Hotel atau tempat menginap bagi pengunjung merupakan hal yang vital. Oleh Karena itu peneliti membatasi penelitian ini pada salah satu hotel yang dikelola oleh PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo yaitu Hotel New Rahmat yang menjadi salah satu yang terbaik di Gorontalo yang banyak diminati pengunjung. Selain harganya terjangkau, Hotel New Rahmat juga dilengkapi berbagai macam fasilitas penunjang yang mumpuni. Lokasi berdekatan dengan tempat perbelanjaan terbesar dan suasana yang nyaman menjadi alasan pengunjung untuk menginap di hotel tersebut.

Tabel 1.1

Presentase Tingkat Hunian di Hotel New Rahmat Gorontalo Periode 2016

No	Bulan	Persentase Hunian	Rata-rata Kamar	Jenis& Harga Kamar	Ket
1	Januari	40 %	± 11	- Deluxe Rp. 330.000,- - S. Deluxe Rp. 475.000,- - J. Suite Rp. 575.000,- - Rahmat Suite Rp. 675.000,-	Total kamar 27
2	Februari	70 %	± 19		
3	Maret	70 %	± 19		
4	April	60 %	± 17		
5	Mei	80 %	± 22		
6	Juni	60 %	± 17		
7	Juli	45 %	± 13		
8	Agustus	90 %	± 25		
9	September	90 %	± 25		
10	Oktober	100 %	± 27		
11	Nopember	40 %	± 11		
12	Desember	40 %	± 11		

Sumber : PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo, 2016

Meskipun PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo telah melakukan peningkatan produktivitas karyawannya dengan berbagai cara, namun sampai saat ini masih dirasa belum dapat mencapai pada kondisi yang diinginkan. Dalam hal ini pencapaian target tiap bulan belum optimal dapat dilihat pada tabel 1.1 yang menunjukkan tingkat hunian di hotel New Rachmat Gorontalo 2016 pada awal tahun mencapai 40%, pertengahan tahun bulan Juni mencapai 60% dan pada akhir tahun bulan Desember tingkat hunian kembali turun ke 40%, jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian target bulan belum optimal sehingga kondisi ini sangat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang salah satunya disebabkan oleh menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri dan juga masih terdapat karyawan yang absen, belum memaksimalkan waktu kerja yang ada. Selain itu perencanaan sumber daya manusia dalam satu periode belum dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal lain yang

terjadi yaitu proses rekrutmen karyawan yang baru masih menggunakan metode tertutup, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dibutuhkan dalam perusahaan ataupun yang menjadi acuan manajemen perusahaan belum tercapai. Hal-hal tersebut dapat terimplikasi pada prestasi kerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pencapaian target bulanan perusahaan belum optimal.
2. Masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Masih banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni seberapa besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini semoga dapat memberikan manfaat mengetahui tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan informasi dan menambah pemahaman dari penerapan teori yang telah dipakai sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang perencanaan sumber daya manusia dan kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai input atau bahan masukan bagi setiap perusahaan untuk perbaikan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dalam memperoleh meningkatkan prestasi kerja karyawan