

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di setiap perusahaan harus bekerja dengan efektif dan efisien untuk menghadapi perubahan ekonomi dan persaingan yang dinamis. Memulai bisnis juga memiliki tujuan yang sangat penting, yaitu bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan terus berkembang dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat. Selain itu, perusahaan yang berproses bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan juga karyawannya.

Sumber daya manusia dikatakan kompeten jika mampu memenuhi wewenang dan tanggung jawab. Kemampuan tersebut dapat dicapai jika mereka memiliki pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika karyawan tidak berkualitas maka akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Perkembangan dan pendekatan manajemen sumber daya manusia berpedoman pada kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing dalam produksi barang dan jasa. Sejarah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari perkembangan manajemen secara umum. Pada awal abad ke-20, manusia sebagai faktor produksi yang disamakan dengan mesin, uang, metode, dan lain-lain, karena faktor itu manusia kurang dihargai.

Dalam perkembangan selanjutnya, perhatian lebih banyak diberikan pada faktor manusia sebagai sumber daya manusia. Ini disebabkan karena perkembangan pengetahuan manajemen, aktivitas serikat pekerja dan kekurangan tenaga kerja. Pada tahun 1950-an, para ahli menggunakan faktor-faktor di atas untuk menilai peran sumber daya manusia dalam operasi organisasi.

Kesadaran akan pentingnya peran seseorang dalam suatu organisasi berkembang ketika produktivitas tenaga kerja mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia merupakan bagian penting dalam suatu

perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pada abad ke-20, para sarjana mengembangkan sumber daya manusia sebagai bidang studi yang secara khusus mengkaji peran dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi

Kecanggihan teknologi telah mempengaruhi bisnis yaitu tata kelola perusahaan yang lebih produktif, efisien dan efektif, persaingan yang semakin ketat memasuki era persaingan bebas di era globalisasi. Perubahan di bidang ekonomi yaitu perubahan pola hidup dan konsumsi masyarakat yang tercermin dari perubahan perkembangan sektor ekonomi negara. Dalam ranah sosial budaya, cara berpikir (paradigma) telah berubah dari industri ke jasa, menyebabkan bertambahnya karyawan yang mengutamakan profesionalitas dalam bekerja.

Menurut Suharto (2012:70) Kualitas Sumber Daya Manusia mengacu pada kemampuan dalam melakukan proses pemeriksaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan, persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan proses pemeriksaan, pelatihan, aspek profesional dan sosialisasi informasi.

Saat ini perusahaan menggunakan sistem absensi canggih (check clock) untuk mendeteksi kehadiran karyawan, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab dan hadir tepat waktu. Hal ini dilakukan agar pegawai disiplin sedemikian rupa sehingga diharapkan juga terjadi peningkatan kinerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas atau kualitas yang baik dari sumber daya karyawan tersebut dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komitmen pada organisasi adalah keadaan dimana karyawan berada di pihak organisasi dan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan meningkatkan hasil yang baik dari perusahaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memberikan

pelayanan yang baik dan prima kepada perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berkomitmen untuk terus bekerja bagi perusahaan.

Setiap karyawan juga memiliki nilai dan tujuan masing-masing, sehingga perlu adanya integrasi antara tujuan individu dan tujuan perusahaan. Dalam upaya mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu karyawan, perusahaan harus memahami kebutuhan setiap karyawan. Dengan demikian, persyaratan personel yang diharapkan tercakup dalam komitmen organisasi sehingga persyaratan kinerja personel organisasi juga terpenuhi. Karena jika karyawan sudah terpenuhi kebutuhannya maka karyawan juga memiliki komitmen yang tinggi dengan perusahaannya. Dengan komitmen organisasi yang tinggi kepada karyawan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan kinerja yang diberikan oleh karyawan juga meningkat secara positif di perusahaan.

Motivasi adalah motivasi internal dan eksternal seseorang untuk menggerakkan dan mempromosikan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin kuat keinginannya untuk bekerja dengan giat guna meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Berdasarkan sumber uraian yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kebanyakan penelitian hanya berfokus kepada aspek tersebut, namun banyak juga temuan yang lain bahwa adanya pengaruh positif dan berpengaruh signifikan yang berarti bahwa aspek tersebut maksimal dalam perusahaan namun masih mempengaruhinya. Ada juga temuan lain yang mengemukakan bahwa aspek positif dan signifikan serta negatif.

Pada awal berdirinya, PT. Cardig Aero Services Tbk (CAS Group) telah melalui perencanaan dan pelaksanaan yang bertujuan untuk menjadi penyedia layanan terbaik industri penerbangan dan memberi landasan yang kokoh untuk berkembang dalam perekonomian yang terus tumbuh di Indonesia. Di CAS Group, mereka percaya bahwa nilai-nilai membentuk suatu keputusan dan tindakan yang signifikan dalam membawa visi CAS Group dengan pendekatan yang paling efektif dan efisien. Dengan mengembangkan nilai-nilai budaya dalam organisasi, maka akan membentuk kepribadian perusahaan dan akan membentuk kepribadian orang didalam organisasi

Berikut peneliti tampilkan tabel Data Kinerja Karyawan sebagai acuan untuk melihat mengenai penilaian perusahaan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cardig Aero Services**

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	90%	88%	80%
2.	Melakukan pekerjaan sesuai bidang yang ditentukan	100%	90%	82%	70%
3.	Memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	100%	90%	83%	95%
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	100%	90%	85%	70%
5.	Mempunyai komitmen kerja yang baik dalam lingkungan kerja	100%	90%	86%	78%
Total		100%	89%	84,8%	78,5%

Sumber: Data sudah diolah PT. Cardig Aero Services

Berdasarkan tabel 1.1 persentase kinerja pada karyawan PT. Cardig Aero Services menunjukkan tahun 2019 memiliki persentase 89%, pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 84,8%, dan tahun 2021 persentase kinerja karyawan kembali menurun menjadi 78,5%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja pegawai masih dikatakan belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%.

Pada umumnya kinerja didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, maka dari itu penelitian ini membahas tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja.

Dari latar belakang ini alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cardig Aero Services”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services

Maka Penelitian ini dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan, informasi dan lebih banyak tentang dampak kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dari penelitian ini akan mendapatkan pengalaman baru dalam dunia kerja tanpa melupakan yang telah dipelajari

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat menjadi tambahan pentingnya pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan tambahan pustaka bagi Universitas Nasional dan penelitian selanjutnya.

