

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perekonomian, Indonesia merupakan salah satu negara yang bergantung pada perusahaan manufaktur. Manufaktur merupakan usaha yang memproduksi barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang baku menjadi barang jadi dengan menggunakan mesin sebagai alat produksi dalam jumlah yang besar. Salah satu contoh perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia yakni industri berbasis plastik.

Plastik merupakan bahan pembungkus yang telah banyak digunakan di dunia yang turut menjadi penyumbang sampah terbesar di dunia, untuk meminimalisir sampah plastik perlu adanya daur ulang limbah plastik agar dapat bermanfaat, salah satu perusahaan daur ulang plastik yang bertempat di Jl. Kubang Kp. Cisolak RT. 03 RW. 10 Desa Sukasari Kecamatan Cilaku Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat yaitu PD. Bangkit Jaya Plastik. PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang daur ulang limbah plastik bekas bukan logam seperti bekas *body* motor, bekas Televisi dan barang plastik lain sebagainya yang sudah tidak terpakai atau rusak diolah dengan cara disortir dengan dibedakan jenis plastiknya yang diperlukan keahlian khusus dalam proses pengerjaannya kemudian jika sudah plastik tersebut digiling sehingga hasil akhirnya berbentuk seperti potongan-potongan kecil kemudian dipasok ke pabrik percetakan plastik untuk dijadikan barang yang memiliki nilai jual. Dalam menghasilkan produknya, PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur lebih mementingkan serta fokus utamanya dalam kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Hal ini

senada dengan yang diungkapkan oleh Ariyanto *et.al* (2022) berpendapat bahwa kualitas produk merupakan kebijakan penting perusahaan dalam menghasilkan produk untuk meningkatkan daya saing yang melebihi atau paling tidak setara dengan produk pesaing.

Dalam setiap perusahaan terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi jalannya suatu usaha tersebut seperti aspek manajemen, aspek keuangan, dan aspek sosial. Secara umum, manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur kegiatan yang dikerjakan individu maupun kelompok. Salah satu aspek yang juga berpengaruh dalam jalannya kegiatan perusahaan yaitu aspek sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi yang notabenehnya meliputi segala aktivitas kegiatan yang ada di perusahaan yang menjadi aset penting dalam suatu organisasi. Menurut Supomo dalam Syamsir *et.al* (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen untuk mengatur manusia dengan istilah manajemen keorganisasian (*Personal Management*). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah. Lebih lanjut, Burhanuddin *et.al* (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengatur orang-orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan usaha.

Sebuah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan didukung manajemen yang solid, dapat dipastikan organisasi atau instansi pemerintah akan tetap eksis (Fachmi *et.al* 2021). Namun untuk mempertahankan eksistensi dan memenangkan persaingan bisnis, maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan serta mewujudkan harapan karyawannya (Irmal *et.al*

2022). Untuk menjalani kegiatan setiap perusahaan di dalamnya pasti ada karyawan yang mendukung serta mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan merupakan sumber daya manusia diharapkan dapat menjaga kinerjanya, bertugas sesuai dengan prosedur yang sudah diberikan oleh perusahaan, serta mampu bertanggung jawab atas kinerja yang telah dilakukan. Maka dari itu, karyawan dituntut untuk memiliki keahlian dalam menjalankan tugas dan aktivitasnya (Syamsir *et.al* 2018).

Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat tercapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi selama tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Wulantika (2018) kinerja karyawan merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan hidup dan menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam diri seorang karyawan serta akan menjadi nilai tambah dalam diri seorang karyawan tersebut. Jika karyawan tidak memiliki kualitas yang baik, maka akan mempengaruhi kinerja serta akan berdampak langsung terhadap perusahaan secara keseluruhan (Nurdiansyah, 2017)..

Kualitas sumber daya manusia menurut Lufitasari *et.al* (2020) merupakan pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan dimana kualitas sumber daya manusia tidak dilihat dari fisik, tetapi juga dari segi pengalaman, kematangan sikap

individu dalam perusahaan sehingga sumber daya manusia mampu mewujudkan nilai-nilai, bukan hanya nilai komparatif tetapi juga nilai-nilai lainnya seperti menjadi inovatif, generatif dan kompetitif menggunakan energi tertinggi seperti imajinasi, kreativitas, dan kecerdasan. Lebih lanjut Kulla (2018) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia diartikan sebagai seseorang yang berkemampuan baik dalam bidang fisik, intelektual dan psikologisnya yang dapat mempengaruhi maju dan mundur suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga harus diiringi dengan profesionalisme agar menciptakan karyawan yang bernilai untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas pasti memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Profesionalisme merupakan suatu sikap profesional dalam diri seorang karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki sikap profesionalisme cenderung akan mendorong dirinya untuk lebih baik dan melakukan kinerja yang profesional. Profesionalisme juga biasanya orang yang dapat diandalkan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan serta akan menunjukkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Iswanto dalam Alfian *et.al* (2021) mengatakan bahwa profesionalisme merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun karyawan yang berkualitas pasti menunjukkan kinerja yang profesional dengan kerja yang lebih tekun dalam melakukan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya untuk membawa organisasi menjadi lebih baik serta pengalaman karyawan dalam bidangnya yang akan mempengaruhi kinerja. Hal ini selaras dengan Gerhana *et.al* (2019) berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia betul-betul tidak bisa

terlepas dari suatu pekerjaan yang berpengalaman. Kemudian pendapat dari Atika *et.al* (2020) mengemukakan bahwa keahlian dan dapat diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dalam tepat waktu, mutu yang tinggi, dan cermat disebut profesionalisme.

Dalam rangka menggali permasalahan yang terjadi pada PD. Bangkit Jaya Plastik, maka peneliti melakukan pengamatan terhadap karyawan di lingkungan sekitar perusahaan dan wawancara kepada pemilik perusahaan, fenomena yang terjadi di PD. Bangkit Jaya Plastik adanya karyawan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga sisa pekerjaan yang dilakukan belum diselesaikan. Oleh karena itu, kriteria karyawan berkualitas serta mampu bekerja dengan profesional belum sesuai yang diharapkan.

Berikut ini merupakan survei awal kepada karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur dengan jumlah responden sebanyak 22 orang mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Survei Awal Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Keterampilan	Pekerjaan saat ini menambah kemampuan saya dalam mendaur ulang limbah plastik	14	63 %	8	37 %
2.	Pengetahuan	Saya sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaan di perusahaan	6	28 %	16	72 %
3.	Toleransi	Saya menghormati dan mudah berinteraksi dengan karyawan lain	17	77 %	5	23%
4.	Semangat tinggi	Saya bekerja dengan maksimal untuk mengejar ketertinggalan oleh rekan kerja	21	95 %	1	5 %

5.	Kejujuran	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	22	100 %	0	0 %
----	-----------	--	----	-------	---	-----

Sumber : Hasil survei peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survei awal mengenai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terdapat permasalahan pada di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur menunjukkan bahwa permasalahan terdapat pada pertanyaan “Saya sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaan di perusahaan” sebagian besar menjawab tidak sebanyak 72 %. Hal tersebut dikarenakan karyawan di perusahaan belum memahami pekerjaan yang diberikan.

Tabel 1. 2
Survei Awal Profesionalisme Kerja

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Kemampuan	Saya sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	18	81 %	4	19 %
2.	Sarana dan Prasarana	Fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung kegiatan kerja	7	32 %	15	68 %
3.	Jumlah Sumber Daya Manusia	Saya tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan karena jumlah karyawan yang banyak di tempat kerja	22	100 %	0	0 %
4.	Keandalan	Saya konsisten dan sigap dalam melakukan perintah dari perusahaan	11	50 %	11	50 %
5.		Saya berusaha meyakinkan perusahaan dalam hal pencapaian target	12	54 %	10	46 %

Sumber : Hasil survei peneliti (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.2 di atas mengenai variabel Profesionalisme Kerja di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur menunjukkan adanya permasalahan pada pertanyaan “Fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung

kegiatan kerja” dengan jumlah responden yang menjawab tidak sebanyak 68 % diperkuat dengan wawancara yang dilakukan penulis karena seringkali akibat dari karyawan yang teledor menghilangkan salah satu fasilitas yang ada di perusahaan.

Tabel 1. 3
Survei Awal Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Kuantitas Hasil Kerja	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target perusahaan	10	46 %	12	54 %
2.	Kualitas Hasil Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil mutu yang baik	11	50 %	11	50 %
3.	Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda waktu, tenaga ataupun biaya	11	50 %	11	50 %
4.	Disiplin Kerja	Saya taat terhadap peraturan waktu masuk dan pulang kerja yang berlaku di perusahaan	18	81 %	4	19 %
5.	Inisiatif	Saya memiliki rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	7	32 %	15	68 %
6.	Ketelitian	Seringkali saya melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	8	37 %	14	63 %
7.	Kepemimpinan	Pemimpin saya selalu mengkoordinasikan bawahan dengan baik	6	27 %	16	73 %
8.	Kreativitas	Saya berusaha menjadi lebih baik dalam keterbatasan yang ada	19	86 %	3	14 %

Sumber : Hasil survei peneliti (2022)

Berdasarkan 1.3 hasil survei awal di atas mengenai variabel kinerja karyawan, permasalahan yang terjadi pada karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur terdapat pada pertanyaan “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target perusahaan” dengan responden menjawab tidak sebanyak 54 %. Hal tersebut

karena karyawan di perusahaan seringkali tidak bekerja sehingga target pencapaian perusahaan tidak tercapai.

Pertanyaan selanjutnya yang terdapat permasalahan yaitu “Saya memiliki rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan jawaban tidak sebanyak 68 %. Hal tersebut diperkuat oleh wawancara langsung kepada pemilik perusahaan yaitu seringkali karyawan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga sisa pekerjaan yang dilakukan belum diselesaikan.

Kemudian permasalahan selanjutnya terdapat pada pertanyaan “Saya berusaha menjadi lebih baik dalam keterbatasan yang ada” dengan responden menjawab tidak sebanyak 86 % karena karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena adanya keterbatasan yang tidak bisa diatasi.

Lebih lanjut, peneliti menemukan berbagai penelitian serupa mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti. Namun dalam penelitian tersebut terdapat perbedaan antara pendapat peneliti yang satu dengan yang lain, seperti yang dikemukakan oleh penelitian Lufitasari *et.al* (2020) mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan pendapat dari Aisyah *et.al* (2017) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Gerhana *et.al* (2019) mengatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama juga diungkapkan menurut Atika *et.al* (2020), dan Mulyanto (2020).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis memilih judul penelitian **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei awal, dapat diinformasikan bahwa penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Diduga adanya indikasi kualitas sumber daya manusia di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur yang masih rendah terlihat dari kurangnya pengalaman karyawan dalam bidang pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Diduga profesionalisme kerja di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur terdapat indikasi yaitu fasilitas kerja yang diberikan perusahaan belum memadai untuk mendukung kegiatan kerja.
3. Diduga kinerja karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur menunjukkan indikasi bahwa pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan target yang dicapai.
4. Diduga terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur belum memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Diduga kinerja karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur terdapat indikasi bahwa karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena adanya keterbatasan yang tidak bisa disiasati.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran yang sudah penulis uraikan di atas, berikut ini rumusan masalah yang diteliti di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur diantaranya:

1. Bagaimana gambaran kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
3. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari dibuatnya penelitian ini adalah penulis ingin memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik di Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua (2) bagian, diantaranya adalah kegunaan praktis dan kegunaan akademis yakni sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi informasi untuk perusahaan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja di lapangan secara langsung agar bisa mengatasi masalah kinerja karyawan yang menurun.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis penelitian ini bagi Universitas, Perusahaan, dan peneliti lain yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi informasi untuk Universitas mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari adanya penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemilik usaha dalam mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan terkait dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan untuk penelitian yang akan datang terkait dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur yang bertempat di Jl. Kubang RT. 03 RW. 10 Desa Sukasari Kecamatan Cilaku Kabupaten Cianjur, Jawa Barat Indonesia 43285.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Berikut ini adalah jadwal kegiatan penelitian yang dilakukan penulis yakni sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survei Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■	■																								
3.	Mencari Data					■	■																						
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■																				
5.	Seminar									■																			
6.	Revisi																									■			
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■												
8.	Bimbingan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
9.	Sidang																									■			

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)