

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Sebagai faktor yang penting pegawai adalah sumber daya manusia yang menjadi pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi kegiatan di suatu organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sebagai tenaga kerja, sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila SDM yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar SDM yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan kinerja SDM yang dapat memberikan hasil kerja optimal

dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya kinerja SDM yang baik, maka tujuan yang ada dalam organisasi sulit dicapai.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan organisasi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Dengan perubahan jaman pandangan lama melihat sumber daya manusia bukan dalam kedudukan yang vital. Sedangkan pandangan baru melihat sumber daya manusia sebagai aspek vital dalam organisasi. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat, organisasi menempuh berbagai macam cara agar tetap *survive*. Untuk itu

dilakukan berbagai macam langkah strategis sesuai dengan kaidah bisnis yang berlaku.

Salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kinerja SDM terungkap dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rayadi, dimuat dalam jurnal Eksos, 2 Juni 2012 hal 114-119. Penelitian ini berjudul Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi Di Kalbar. Pada penelitian ini, Peneliti berusaha menyampaikan bahwa dengan meningkatkan kinerja, maka faktor SDM yang harus diperbaiki dan dikembangkan terlebih dulu, karena SDM merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, serta dalam pembentukan kinerja pegawai pada salah satu organisasi di Kalbar.

Setiap perusahaan atau organisasi tentu memiliki tujuan untuk mencapai suatu kinerja yang tertinggi. Kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pencapaian kinerja organisasi yang tinggi harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari sebuah organisasi. Apabila setiap individu dari sumber daya manusia organisasi memiliki ketrampilan, kemampuan dan motivasi yang tinggi tentu akan mencapai sebuah kinerja yang tinggi pula. Selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi yang dicapai.



Kajian yang sudah dilakukan peneliti saat ini mengarah pada pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya. Kinerja SDM Depo sampah menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk memilih lokasi depo sampah sebagai tempat penelitian. Karena depo sampah merupakan salah satu organisasi informal yang mempunyai prestasi kerja tersendiri. Prestasi itu berupa keberhasilan depo dalam menghasilkan kompos melebihi target yang ditentukan, depo dapat memasarkan kompos lebih dari 200 bungkus dalam sehari, penciptaan bibit unggul, serta pelopor kebersihan kampung dengan mengadakan program penghijauan. Selain itu, depo sampah juga pernah menjuarai pemilihan kampung bersih dan hijau dalam urutan 92 pemenang dari 1.000 kampung di Surabaya (lihat lampiran transkrip wawancara).

Atas dasar prestasi kerja ini lah, peneliti memilih depo sampah sebagai subyek penelitian. Peneliti juga ingin mengungkap model pengembangan kinerja seperti apa yang diterapkan di depo sampah untuk menghasilkan kinerja SDM yang optimal.

Seperti yang kita ketahui, kinerja merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Depo sampah terpadu merupakan salah satu organisasi yang mempunyai tujuan dalam pencapaian hasil kerjanya. Hal ini tentu membutuhkan kinerja yang baik dari pegawai yang mengelola organisasi di dalamnya.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, Depo sampah membutuhkan model pengembangan kinerja yang harus diterapkan dan diasah dengan



baik. Dengan pencapaian kinerja organisasi yang baik, akan membantu dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Visi dan misi organisasi Depo Sampah, yakni visi : Peduli Lingkungan dan Kebersihan Kota Surabaya. Sedangkan misinya : Mengelola limbah sampah terpadu menjadi pupuk kompos berbasis masyarakat. Dengan adanya visi dan misi itulah, Depo Sampah berusaha meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin, dengan menerapkan kinerja SDM Depo sampah.

Hal ini menjadi penting untuk diteliti karena dalam organisasi memerlukan kinerja yang baik dari SDM, dalam hal ini adalah pegawai di Depo Sampah. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka dapat mendukung kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan ungkapan Prawiro Sutoro, 1999 (dalam bukunya Merry Anoraga Pandji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. Dengan begitu kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha.

Kinerja organisasi yang dimaksud adalah sebuah pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan, pencapaian itu antara lain : menghasilkan suatu sistem daur ulang yang efesien dan efektif, menghasilkan pupuk organik yang berkualitas, serta dapat menghasilkan kompos dalam skala yang lebih besar. Dengan demikian sumber daya manusia adalah faktor utama yang harus diperhitungkan dalam hal peningkatan kinerja di Depo

Sampah. Oleh karena itu SDM pengelola Depo sampah tersebut harus mempunyai kinerja SDM demi tercapainya tujuan organisasi Depo Sampah Terpadu.

B. Fokus Penelitian

Penelitian kali ini, terfokus pada model pengembangan kinerja SDM pada Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka fokus penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja SDM berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan Depo Sampah Terpadu dan apakah kinerja SDM di Depo Sampah tersebut sudah dapat mencapai hasil organisasi secara maksimal.
2. Mengetahui kebijakan-kebijakan apa yang dipakai dan diterapkan oleh pengelolah limbah sampah sebagai upaya pengembangan kinerja SDM.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rayadi, dimuat dalam jurnal Eksos, 2 Juni 2012 hal 114-119. Penelitian ini berjudul Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi Di Kalbar. Variabel pada penelitian ini adalah : *Human factors*, dan the *company performance*. Pada penelitian ini, Peneliti berusaha menyampaikan bahwa SDM merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan, peneliti berusaha meneliti bahwa SDM adalah variabel X yang paling dominan dalam pembentukan kinerja pegawai pada salah satu organisasi di Kalbar. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.



Riset Sebelumnya diteliti oleh Kemala Natarani dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Material Terhadap Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Produktivitas (Studi pada Republik Lele-Pare Kediri). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel pada penelitian ini adalah : Kompensasi material, Kinerja, Produktifitas. Pada penelitian ini, peneliti berusaha mencari dan meneliti apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi material berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan produktifitas pada Republik Lele Pare-Kediri. Penelitian termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. (www.cendekia.com)

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri, diteliti oleh Imata Irwansyah. Variabel penelitiannya adalah : Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Personal, Kinerja Pegawai. Penelitian ini mencoba mengungkapkan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah karakteristik personal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah gaya kepemimpinan dan karakteristik personal berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012.

Riset terdahulu, diteliti oleh Romli dengan judul penelitian Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kediri 3. Variabel penelitiannya adalah : Sertifikasi guru,

Kinerja guru, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru yang diukur dari unsur kualifikasi dan tugas pokok (X1), unsur pengembangan profesi (X2), dan unsur pendukung (X3) terhadap kinerja guru di MAN Kota Kediri 3. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian sebelumnya dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, diteliti oleh D.Y Evianawatie. Pada penelitian ini bertujuan untuk memngetahui pengaruh SDM terhadap motivasi individu, utuk mengetahui pengaruh langsung pelatihan SDM terhadap kinerja organiasi, mengetahui pengaruh pelatihan SDM terhadap motivasi individu dan kinerja orhanisasi di Bidan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Variabel penelitiannya adalah : Pelatihan SDM, Motivasi, Kinerja guru. Termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. Penelitian menggunakan metode kuantitatif.

Riset terdahulu, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012, dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri. Penelitian dilakukan oleh Sunardi, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis besarnya hubungan faktor motivasi, faktor budaya organisasi, faktor komunikasi secara persial terhadap kinerja pegawai. Dan untuk mengakaji

dan menganalisa keseluruhan faktor secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Variabel Penelitian adalah Motivasi, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kinerja pegawai.

Riset sebelumnya yang diteliti oleh Achmad Yusuf Hasim dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Blitas. Penelitian termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. Variabel Penelitian adalah Gaya kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam melakukan penelitiannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor gaya kepemimpinan berdasarkan teori daur hidup yang terdiri dari orientasi pada hubungan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dilaksanakan di lembaga pemasyarakatan kelas II b Blitar.

Penelitian terdahulu dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMK Negeri 3 Kota Kediri. Penelitian ini dilakukan oleh Wiwik Setyowati, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, komunikasi, kerjasama kelompok dan pengambilan keputusan secara kelompok atau secara individu, atau secara dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMKN 3 Kota Kediri. Variabel penelitian adalah Kepemimpinan, Komunikasi, Kerjasama kelompok, Pengambilan keputusan,

dan Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012.

Riset sebelumnya diteliti oleh Ari Cahyono dengan judul penelitian Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Peneliti berusaha mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara persial terhadap kinerja, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, Budaya organisasi, dan Kinerja. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012.

Riset terdahulu termuat dalam jurnal Revitalisasi, Juni 2012 dengan judul penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Variabel penelitian ini adalah Motivasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh Anjar Subiantorom, peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya. Pada penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh baik secara simultan maupun secara persial faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk

Setelah memperhatikan penelitian-penelitian sebelumnya maka ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.



Perbedaan itu akan menunjukkan keaslian dari penelitian ini. Perbedaan itu antara lain : 1) Penelitian ini fokus pada kajian kinerja dalam pengembangan SDM di Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya. Pada penelitian sebelumnya, lebih banyak terfokus pada pencarian hubungan atau pengaruh antar variabel terkait. 2) Variabel Kinerja yang dianalisis pada penelitian ini dilakukan oleh pegawai Depo Sampah Terpadu. Pada penelitian sebelumnya, variabel kinerja yang dianalisis lebih banyak dilakukan pada pegawai di *Corporate* atau instansi pemerintah. 3) Metode penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan analisis data kualitatif, yang lebih menekankan pada analisis verbal. Sedangkan pada penelitian sebelumnya, data lebih banyak dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. 4) Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan. Sedangkan pada penelitian sebelumnya teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan kuesioner.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja SDM dapat berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan Depo Sampah dan mengetahui kinerja SDM di Depo Sampah tersebut sudah dapat mencapai hasil organisasi secara maksimal, serta mengetahui kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja SDM Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

- *Secara Teoritis :*

Dapat memberi sumbangan teoritis pada kajian ilmu psikologi, khususnya pada teori Kinerja dan juga sebagai informasi pengetahuan bagi perkembangan Psikologi Industri dan Organisasi.

- *Secara Praktis :*

Bagi organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan untuk pengembangan kinerja SDM Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya sebagai kajian evaluasi.

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan teori Kinerja SDM terhadap hasil penelitian yang dilakukan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa uraian garis besar tentang pokok bahasan dalam setiap bab penelitian. Di mana penelitian ini terdiri dari, bab I, bab II, bab III, bab IV dan bab V.

Pada Bab I terdiri dari pendahuluan yang berisi tentang konteks penelitian yaitu berupa latar belakang masalah penelitian yang diangkat. Fokus penelitian berisi tentang topik-topik pokok apa saja yang akan digali dan diungkap dalam penelitian ini. Keaslian penelitian berisi tentang penelitian-penelitian terdahulu yang sesuai dan mendukung tema atau topik yang diteliti. Tujuan penelitian berisi tentang apa saja tujuan yang ingin dicapai melalui proses penelitian. Manfaat penelitian berisi tentang sumbangan atau kontribusi positif terkait dengan hasil penelitian. Serta



sistematika pembahasan yang berisi tentang pokok bahasan dalam setiap bab penelitian.

Pada Bab II berisi kajian pustaka, bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori, hasil penelitian, dan pendapat ahli tentang fokus penelitian. Dalam bab ini menjelaskan teori yang relevan dan sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pada Bab III terdiri dari metode penelitian yang berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian yaitu mengenai pendekatan yang dipilih serta alasan-alasan singkat mengapa pendekatan itu dilakukan. Kehadiran peneliti berisi tentang penjelasan secara eksplisit bagaimana peneliti berperan sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Lokasi penelitian berisi tentang identifikasi karakteristik lokasi dan alasan memilih lokasi. Sumber data berisi tentang data apa saja yang dikumpulkan dan siapa yang dijadikan subyek atau informan dalam penelitian. Prosedur pengumpulan data berisi tentang teknik pengumpulan data yang digunakan. Analisis data berisi tentang uraian proses pelacakan secara sistematis data yang diperoleh. Pengecekan keabsahan temuan memuat uraian tentang usaha-usaha peneliti untuk memperoleh keabsahan temuannya.

Pada Bab IV mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang Setting penelitian yaitu peneliti harus dapat mendeskripsikan kondisi dan situasi riil yang menjadi setting atau latar penelitian. Hasil penelitian ini menjelaskan dua hal yaitu diskripsi temuan penelitian yang

berisi tentang paparan keseluruhan hasil atau data yang diperoleh oleh peneliti, serta hasil analisis data yang merupakan uraian tentang interpretasi penelitian atas keseluruhan data yang diperoleh. Pembahasan berisi tentang ulasan hasil analisis data dalam konteks yang lebih luas.

Pada Bab V memuat temuan pokok atau kesimpulan, implikasi dan tindak lanjut penelitian serta saran-saran atau rekomendasi yang diajukan. Kesimpulan mengemukakan secara eksplisit jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dikemukakan dalam fokus penelitian. Saran memaparkan saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada tujuan, manfaat, hasil dan pembahasan penelitian.