

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda serta pandangan nilai-nilai eksklusif yang dibawa dari organisasi sebelumnya saat memasuki lingkungan yang baru. Seorang *fresh graduated* misalnya, pada kenyataannya masih terbiasa dengan *attitude* di kampus masing-masing sehingga pada saat memasuki lingkungan baru akan cenderung mengabaikan integritas di perusahaan tersebut. Sama halnya para pekerja yang pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain pasti memiliki kecenderungan yang cukup besar dimana masih memegang nilai-nilai kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, dan tanggung jawab di perusahaannya yang lama.

Banyak di antara para *fresh graduated* memiliki pemikiran harus bekerja dengan serius, seperti bagaimana mengejar nilai IPK yang tinggi. Begitu pula saat bekerja di sebuah perusahaan, berusaha mengabaikan integritas yang ada untuk menaikkan kinerja dan produktivitas. Fokus pada yang diperintahkan dengan mengabaikan manajemen sumber daya manusia yang sudah lama berjalan di tempat tersebut. Integritas dan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan visi dan misi perusahaan dimana hal tersebut harus dicapai bersama-sama agar tujuan dari perusahaan berjalan dengan sinergi.

Pada perusahaan yang peneliti teliti kali ini masih ditemukan beberapa masalah manajemen sumber daya manusia. Pada manajemen SDM sendiri misalnya

masalah yang peneliti temui yaitu pengelolaan jumlah karyawan, standar penerimaan karyawan, sumber yang dapat digunakan, standar kinerja masing-masing individu, perbaikan mutu, dan bagaimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi.

Tugas dari *human resources* atau tim manajemen di perusahaan adalah membantu karyawan baru untuk dapat berbaur dan meningkatkan nilai-nilai integritasnya. Fokus dari tim manajemen tersebut agar para karyawan baru dengan waktu yang sesingkat mungkin dapat mengenal semangat juang yang sudah diciptakan dan dijalankan sejak lama sesuai dengan cita-cita dari *founding father* masing-masing perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh integritas dan manajemen sumber daya manusia di PT. Triatma Truntum Konstruksindo. Hal ini dikarenakan berkaitan erat dengan apa yang peneliti ingin gali pada perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Triatma Truntum Konstruksindo?
2. Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Triatma Truntum Konstruksindo?

1.3 Batasan masalah

1. Menurut Wetik (2018) integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Menurut Sunyoto (2013) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.
3. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan di PT.Triatma Truntum Konstruksindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT.Triatma Truntum Konstruksindo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan integritas dan sumber daya manusia terhadap

kinerja karyawan. Di samping itu juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya Manusia untuk lebih memperhatikan karyawan-karyawan baru di PT Triatma Truntum Konstruksindo agar satu tujuan dengan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah pengetahuan peneliti selanjutnya dalam memahami tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan mengurangi kesalahan yang terjadi dalam penulisan.

1.6 Sistematik Laporan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi integritas, manajemen sumber daya manusia, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument, metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrument, statistic deskriptif, pengaruh integritas dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

