

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan yang diberikan oleh perusahaan. Pengembangan dapat menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dan para manajer akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang saling bersaing satu sama lain.¹

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya yang terdapat pada bahan

¹ Mathis, Robert. L, Jackson, John H, Penerjemah: Jimmy Sadeli, Bayu Prawita Hie, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 44.

mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia (karyawan) yang mengelola faktor-faktor produksi. Namun, perlu kita ketahui bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi lainnya yang merupakan *input* yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu *output*. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian, memerlukan pelatihan sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Kemudian karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas kerjanya.²

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyaknya permasalahan manusiawi ini tergantung pada kebudayaan masyarakat yang berbeda-beda dari mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan

² Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 1.

hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.³

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan. Karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin bahwa mereka akan berhasil melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan diperlukan karena semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar dan persaingan global yang semakin meningkat, semakin menuntut karyawan untuk mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, sebagai perbedaan dan pelatihan untuk pekerjaan spesifik merupakan bagian penting departemen SDM. Melalui pengembangan karyawan yang ada, departemen mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewaan pekerja baru. Jika para karyawan dikembangkan dengan baik, pekerjaan yang terbuka dan

³ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen...* h. 1-2.

diperoleh melalui perencanaan SDM sangat mungkin diisi dari dalam perusahaan sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karier, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para karyawan merasa memiliki komitmen lebih besar dari perusahaan.⁴

Sumber daya insani merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan sehingga menjadi sangat penting untuk diperhatikan baik itu secara individu karyawan maupun secara kelompok. Sumber daya insani harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak berhasil atau kurang sukses.⁵

⁴ Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. Pertama, 2011), h. 150.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 109.

Tenaga kerja sebagai sumber daya insani yang memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam perusahaan, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Faktor-faktor yang dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawan antara lain: adanya kerja sama antara karyawan, karyawan harus termotivasi dengan baik,

pemberian insentif, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Dari beberapa faktor di atas dan dari hasil observasi yang dilaksanakan penulis, bahwa fenomena yang terjadi di PT Ocean Asia Industry adalah produktivitas kerja karyawan di PT Ocean Asia Industry kurang berkualitas disebabkan karena masih kurang terlaksananya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Karena program pelatihan dan pengembangan yang kurang memadai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Maka, para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan oleh para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktivitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka sangat diperlukan suatu kajian atau penelitian sekaligus mengetahui apa-apa saja yang

seharusnya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu cara bagaimana ketika melihat, menduga, memperkirakan, dan menguraikan serta menjelaskan apa yang menjadi masalah. Adapun beberapa masalah menurut perkiraan penulis tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya Pengembangan Sumber Daya Insani yang dapat menyebabkan kurangnya tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande.
2. Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan yang dirasa kurang dilaksanakan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande.

3. Motivasi karyawan yang kurang baik menyebabkan produktivitas kerja karyawan PT. Ocean Asia Industry Cikande menurun.
4. Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh PT. Ocean Asia Industry Cikande.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti penulis membatasi penelitiannya hanya pada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani yang berdampak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry?

2. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penyusunan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry.

F. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, berikut penjelasan dari manfaat penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Akan mendapatkan pemikiran-pemikiran baru yang dinamis, menambah wawasan serta pengetahuan lebih luas yang sangat

mendukung terhadap perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pemikiran-pemikiran baru tersebut akan dapat dilakukan perbaikan-perbaikan dalam peningkatan program, dalam hal ini adalah sistem pelaksanaan pengembangan sumber daya insani, sehingga karyawan yang telah mengikuti program tersebut diharapkan dapat mampu menyelesaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi.

2. Bagi Pembaca

Semoga bermanfaat sebagai bahan kajian yang positif guna mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus dapat digunakan sebagai bahan *literature* untuk peneliti.

3. Bagi Peneliti

Sangat berguna untuk menambah wawasan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang terutama pada perusahaan yang telah penulis gunakan sebagai obyek penelitian.

4. Bagi Universitas

Dapat memberikan manfaat yang besar dan dapat merangsang untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut, yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Proses pengembangan untuk karyawan jika diberikan dengan tepat akan mendorong mereka bekerja lebih keras. Karyawan yang telah mengetahui tugas dengan baik dan tanggung jawabnya secara alami akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Kesadaran perusahaan akan pentingnya latihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi mendorong peranan pelatihan menjadi semakin penting. Perusahaan bersedia menyisihkan sumber dananya untuk kepentingan karyawan, karena dianggap sebagai suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa karyawan akan menjadi anggota organisasi yang kompeten.⁶

⁶Diah Rusminingsih, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol. 6, No. 1 (Februari 2010) Universitas Kanjuruhan Malang, h. 24.

Menurut Mariot Tua Efendi H, latihan dan pengembangan adalah usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Menurutnya, pelatihan dan pengembangan mempunyai dua konsep yang sama yaitu maningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Akan tetapi, dilihat dari tujuannya, kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan dalam peningkatkan kemampuan untuk melakakukan pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pembelajaran dengan melihat sesuatu dari berbagai sudut pandang, dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja karyawan.⁷

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku

⁷Kadar Nurjaman, Afifuddin, *Manajemem Personalia*, (Bandung: CV Pustaka Ceria, 2011), h. 160.

manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.⁸

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.⁹

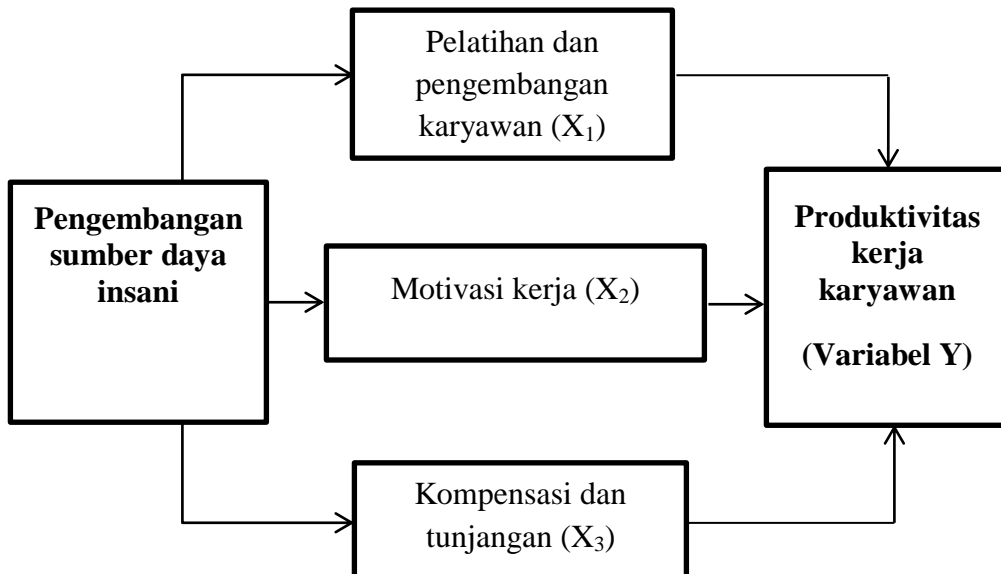
Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.¹⁰

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja...* h. 379.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja...* h. 348.

¹⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, Ed. 2, cet. 8, 2009), h. 12.

Gambar 1.1**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

X₁ = Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kompensasi dan Tunjangan

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

—> = Pengaruh X₁ X₂ dan X₃ Terhadap Y

Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan banyak ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia karena bagian terpenting bagi perusahaan yang hendak ditempuh oleh sebuah perusahaan/organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Pada

proses ini fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan sebuah perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Seperti diketahui bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dilain pihak perusahaan juga menginginkan sumber daya manusia yang mampu melakukan jenis perilaku tertentu yang baik.

H. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan yang dilakukan penulis sebagaia berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, perumusan Masalah, Tujuan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Pada bab ini mengungkapkan teori tentang Manajemen personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Pengembangan Sumber Daya Insani, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN. Pada bab ini mencakup Ruang Lingkup Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Operasional Variabel Penelitian, dan Hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN. Pada bab ini menerangkan mengenai Gambaran Umum Objek Penelitian PT Ocean Asia Industry Cikande, Pembahasan Hasil Penelitian, dan Menyajikan uraian Analisis Data.

BAB V PENUTUP. Pada bab ini membahas tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.