

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia / pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun dalam kegiatan menjalankan usahanya muncul suatu perubahan dalam lingkungan organisasi dimana perubahan lingkungan yang begitu dinamis banyak dihadapi oleh setiap organisasi. Perubahan

dilakukan agar organisasi dapat segera merespons berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu karyawan.

Setiap karyawan memerlukan suatu tindakan dari manajemen karir untuk memenuhi tuntutan karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Perubahan itu akan dipergunakan untuk mengevaluasi, merencanakan dan menganalisis karir tanpa batas. Manajemen karir akan dipergunakan oleh individu karyawan untuk menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja.

Menurut Moekijat seperti dikutip oleh A. Fitriyani Yakub (2012:1) menyatakan bahwa seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia, tentu harus diawali dari adanya pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan terpadu. Dengan adanya pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan terpadu ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi sumber daya

manusia, khususnya pengembangan sumber daya manusia atau karyawan produksi.

Adanya tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan yang merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan terutama pada bagian produksi. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi dan karir dari pegawai yang bersangkutan sebagaimana dikemukakan oleh Sudarmanto dalam A. Fitriyani Yakub (2012:2).

Adapun tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Selain itu, menurut Cahayani dalam A. Fitriyani Yakub (2012:2) dikatakan bahwa Pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor internal. Dalam pendekatan ini dibuat ide pendahuluan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan secara umum bukan secara khusus dalam kaitannya dengan sasaran bisnis pada saat ini.

Berkaitan dengan pentingnya pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, maka dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap PT. Filma Utama Soap Surabaya yang merupakan anak perusahaan PT. Tempo Group dan bergerak di bidang keperluan rumah tangga, salah satunya keperluan pembersih lantai dan

produksi kosmetik. Dimana dalam kegiatan usahanya, terutama dalam proses produksi, pelaksanaan proses produksi tidak dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada, khususnya karyawan bagian produksi, yang umumnya tenaga kerja buruh, dan mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan atau kualitas kerja yang rendah, menyebabkan proses produksi yang dilakukan sering kali tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktifitas perusahaan menjadi turun.

Karyawan produksi sering kali melanggar atau tidak mematuhi aturan produksi yang ada terutama dalam hal pemakaian mesin produksi sehingga hasil produksi menjadi rendah dengan tingkat biaya produksi menjadi tinggi. Hal tersebut nampak pada karyawan yang bekerja pada malam hari atau *shift* malam. Dimana karyawan yang bekerja pada *shift* malam, seringkali melakukan pelanggaran dalam pemakaian mesin produksi.

Adapun pelanggaran tersebut terlihat dari pemakaian mesin produksi A yang telah ditentukan untuk memproduksi barang A digunakan untuk memproduksi barang C. Sedangkan, mesin produksi B digunakan untuk memproduksi barang A sehingga mengakibatkan hasil produksi yang telah ditentukan tidak tercapai dan menyebabkan biaya produksi menjadi tinggi serta kualitas produksi menjadi rendah termasuk kuantitas hasil produksi.

Dengan adanya kinerja karyawan yang rendah dan sering melanggar aturan, dalam hal ini buruh pabrik, maka pihak manajemen perlu melakukan upaya dalam peningkatan kualitas karyawan yaitu dengan dilakukannya kontrolling pengembangan sumber daya manusia

yang lemah melalui pelatihan atau training kerja pada bagian produksi, khususnya buruh pabrik, dan perlunya pemberian motivasi kerja oleh pihak manajemen sehingga mampu meningkatkan kualitas karyawan sebagaimana diharapkan oleh perusahaan.

Adapun pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan ini, diharapkan nantinya mampu menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produksi yang jauh lebih baik serta biaya produksi yang tidak tinggi.

Selain itu, adanya pelatihan ini tentu akan berpengaruh positif pula bagi karyawan dalam kinerjanya dimana dengan kinerja yang baik dan etos kerja yang tinggi, tentu akan mempengaruhi pula terhadap karir karyawan tersebut, yaitu yang awalnya dari posisi buruh meningkat ke posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan.

Oleh karena pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini, terutama dalam peningkatan karir bagi karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang digunakan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil judul dalam penulisan skripsi ini yaitu **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi Pada PT. Filma Utama Soap Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) secara parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?
3. Di Antara Variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan), variabel manakah yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur, metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi.

2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur, metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi.
3. Untuk menganalisis variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan), variabel manakah yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode

pelatihan dan pengembangan) dalam meningkatkan kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variable pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) dalam meningkatkan kinerja karyawan.