

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986)

Dunia bisnis dalam era globalisasi seperti yang tengah terjadi sekarang ini berada dalam situasi yang serba tidak menentu dan sulit sekali untuk diprediksi dalam menghadapi tantangan. Secara internal, organisasi menghadapi masalah produktivitas, mutu, biaya, waktu, pelayanan, keselamatan, lingkungan dan perilaku pekerja yang semakin hari semakin berat. Sementara secara eksternal, organisasi mendapat tekanan bertubi-tubi dari berbagai penjurur antara lain dari pelanggan, pemasok, kompetitor, lembaga swadaya masyarakat, pemerintah dan berbagai macam perubahan yang tidak terduga. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas, saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng

Untuk menghadapi kompleksitas dan intensitas tantangan yang semakin berat, pimpinan perusahaan atau organisasi dituntut berfikir kreatif untuk menemukan berbagai terobosan strategi yang mampu menciptakan sinergi yang memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk itulah perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat menerapkan suatu kebijakan-kebijakan yang strategis.

Memberikan pelatihan individu karyawan untuk memperbaiki pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, idealnya training harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dalam waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan pemberian promosi jabatan dan lingkungan kerja akan membawa dampak bagi setiap individu yang ada, individu dituntut untuk mengembangkan kompetensinya secara penuh dan organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki setiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Dimensi-dimensi tersebut akan secara signifikan mempengaruhi omset pada suatu perusahaan dan perusahaan tersebut akan dapat berkompetisi dengan perusahaan lain. Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mendalam mengenai Pemberian pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap omset perusahaan. Dengan omset yang banyak memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Dari latar belakang diatas tersebut, maka judul penelitian yang ingin diangkat oleh penulis adalah "Pengaruh pemberian *training*,promosi jabatan,lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Damai Karunia Sejahtera" sebagai judul skripsi ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian *training* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian *training* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Aspek akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia dalam hal penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan secara relevan dengan penelitian langsung.

B. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari segi aspek pengembangan ilmu pengetahuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pemberian training, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

C. Aspek praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut produktivitas karyawan pada PT. Damai Karunia Sejahtera Sidoarjo sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.