

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa menyusut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pengembangan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan peran fungsinya secara optimal, merencanakan apa yang harus dilakukan secara komprehensif dan dirancang untuk menjamin bahwa tujuan dasar perusahaan dapat dicapai. Strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu memberi nilai positif terhadap kinerja karyawan

Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena

perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan yang besar. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.

PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Pusat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan Sumber Daya Manusia PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo mengharapkan karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga tujuan

dapat dicapai. Sehubungan dengan latar belakang masalah yang ada peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.

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 mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.