

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu usaha dalam organisasi tak lepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Investasi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Pemanfaatan teknologi yang canggih pada perusahaan harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berpotensi tentu memberikan kontribusi yang jauh lebih baik dalam kelancaran operasional perusahaan.

Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju apabila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Menurut Pendapat Kasmir (2016:140) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Zaydam dalam Ismail (2013 :3), mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan karyawan dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan

pelatihan. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2011 :105), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi, pengembangan karyawan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Sedangkan menurut Sinay (2014), Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan Pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sehingga akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap daya tanggap, inisiatif, dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan, hal ini menjadi salah satu upaya disamping upaya lain yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan

kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, dimana perusahaan yang mengadakan pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pendapat Kasmir yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, Kasmir (2016:125).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan melalui pendidikan dan pembinaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Hardjana (2019 :13), mendefinisikan pendidikan secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan, atau keterampilan yang dikehendaki. Siagian (2011) menyatakan bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif. Salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi.

Pendidikan dan pembinaan seorang karyawan juga dapat memperbaiki atau meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2015), pembinaan pegawai dapat dilakukan dengan membina komunikasi antara

pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknik-teknik motivasi pegawai mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Champates (2016 :143), mengatakan bahwa pembinaan adalah yang penting untuk meningkatkan kinerja.

UD.Mahakarya Madurasa merupakan usaha dalam bidang industri roti yaitu produknya adalah roti gepeng dengan tiga varian rasa yaitu kacang hijau, coklat dan kelapa yang ada di wilayah kabupaten Bangkalan. UD.Mahakarya Madurasa yang berdiri sejak tahun 2005 yang memiliki 51 karyawan yang terdiri dari bagian *salery*, bagian produksi, bagian pemasaran, bagian pengiriman dan administrasi. Rata-rata pendidikan terakhir karyawan pada UD.Mahakarya Madurasa adalah 75% tamat SMA/Sederajat, 15% tamat SMP/ sederajat, 9% tamat SD/ sederajat dan 1% yang hanya lulusan sarjana. UD.Mahakarya Madurasa ini memperkerjakan penduduk yang ada disekitar pabrik. Dan letak pabrik roti UD.Mahakarya Madurasa berada di Desa Petrah kecamatan Tanah Merah No.122 kabupaten Bangkalan Jawa Timur Indonesia dan pemiliknya bernama Bapak Moh.Sumriadi

Tabel 1. 1 Jumlah karyawan, Pendidikan Terakhir, Jabatan UD.Mahakarya Madurasa

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah karyawan
1	Nur Aini S.M	Admin 1	Sarjana S1	2
2	Holilur Rahman	Admin 2	SMA	
3	Fattahilah	Gudang	SMA	5
4	Hafid Alfayet	Gudang	SMA	
5	Ahmad Subeiri	Gudang	SMA	
6	Hanafi	Gudang	SMA	
7	Fathur Rosi	Gudang	SMA	
8	Burhan	Produksi	SMA	
9	Samsul arifin	Produksi	SMP	
10	Nur hayati	Produksi	SMP	
11	M.Fadlan	Produksi	SMP	
12	Noer Kautsar	Produksi	SMP	

13	Siti Fatima	Produksi	SD	
14	Nur Kumala Sari	Produksi	SD	
15	Indah Dwi zaten	Produksi	SMP	
16	Ubaidillah	Produksi	SMA	
17	Ayu Ningsih	Produksi	SMA	
18	Siti Mutmainnah	Produksi	SMA	
19	Najma Aliya	Produksi	SMP	
20	Fathiya Riska	Produksi	SD	
21	Mutia Kamelia	Produksi	SD	26
22	Qomarun	Produksi	SMP	
23	Agus salim	Produksi	SMP	
24	Anis Safitri	Produksi	SMP	
25	Ruhani	Produksi	SD	
26	Nur Damayanti	Produksi	SMA	
27	Zulfikar hasibuan	Produksi	SMP	
28	Faisol Alfarizi	Produksi	SMP	
29	Saniyeh	Produksi	SMA	
30	Luluk syarifah	Produksi	SMA	
31	Rama Saputra	Produksi	SMA	
32	Sariyeh	Produksi	SMA	
33	Siti Zubaidah	Produksi	SMA	12
34	Saiful Anwar	Pemasaran	SMA	
35	Saiful Bahri	Pemasaran	SMA	
36	Moh.Husni	Pemasaran	SMA	
37	Moh.Jufri	Pemasaran	SMA	
38	Moh.Syukron Haryanto	Pemasaran	SMA	
39	Subhan Putra	Pemasaran	SMA	
40	Ramadhon	Pemasaran	SMA	
41	Moh. Husain	Pemasaran	SMA	
42	Haryanto	Pemasaran	SMA	
43	Ahmad Fikri	Pemasaran	SMA	
44	Sakdullo	Pemasaran	SMA	6
45	Badrus soleh	Pemasaran	SMA	
46	Moh .Rudi	Pengiriman	SMA	
47	Fauzi arisandi	Pengiriman	SMA	
48	Zulkifli	Pengiriman	SMP	
49	Ahmad Zainuri	Pengiriman	SMA	
50	Ahmad sanusi Efendi	Pengiriman	SMA	
51	Jamaluddin	Pengiriman	SD	

Sumber : Bagian Keuangan UD.Mahakarya Madurasa (2022)

Tabel 1. 2 Data Pelatihan pertahun UD.Mahakarya Madurasa

NO	Kegiatan	Program pelatihan	Jumlah karyawan	Tahun	Persentase
----	----------	----------------------	--------------------	-------	------------

1	Training	• Baker • Packing	35	2019	65%
2	Training	• Baker • Packing • Marketing	44	2020	66%
3	Training dan studi lapangan	• Baker • Packing • Marketing • Kecepatan dan ketepatan skill • Perawatan mesin	51	2021	70%

Sumber : Bagian gudang UD.Mahakarya Madurasa (2022)

Dari data diatas menunjukkan bahwa organisasi memberikan program pelatihan kepada karyawan selama satu tahun sekali sebagian upaya untuk menghasilkan SDM yang kompetitif guna mencapai tujuan organisasi .Pelatihan yang diberikan tidak hanya pada sektor keterampilan tetapi juga pengetahuan ,tetapi masih saja ada kendala yang didapati meskipun telah melakukan program pelatihan karena presentase yang didapati belum cukup memuaskan atau tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai organisasi .maka dari itu perlu ada terus perbaikan dan peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penullis, dimana dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UD.Mahakarya Madurasa kabupaten Bangkalan .tampak dan teridentifikasi bahwa masih banyak terdapat berbagai masalah dan kendala yang dihadapi, Kendala tersebut mencakup, Jumlah Produksi produk yang kurang optimal, sering terjadi produk yang gagal produksi sehingga mengakibatkan kerugian pemilik usaha , Kurangnya jumlah

karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa karyawannya melakukan pekerjaan *double* yang tidak sesuai dengan kemampuannya, kurang baiknya pelayanan terhadap konsumen ,minimnya pengetahuan tentang teknologi karena masih banyak juga dari para karyawan tersebut yang hanya lulusan pendidikan SD,SMP. Penulis menganalisis bahwa kendala kendala tersebut dipengaruhi oleh program pengembangan SDM yang belum cukup optimal terlaksana di UD.Mahakarya Madurasa tersebut seperti pelatihan,pendidikan dan pembinaan sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab para karyawan tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur,rencana serta target waktu yang ditentukan .

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas mengacu pada penelitian terdahulu serta ditinjau dari hasil pengamatan langsung oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan UD.Mahakarya Madurasa Kabupaten Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Mahakarya Madurasa Bangkalan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Mahakarya Madurasa Bangkalan?
3. Apakah pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Mahakarya Madurasa Bangkalan?

4. Manakah diantara pelatihan, pendidikan dan pembinaan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakarya Madurasa Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah diurai, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakarya Madurasa Bangkalan
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakarya Madurasa Bangkalan
3. Untuk mengetahui apakah pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakarya Madurasa Bangkalan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, pelatihan, pendidikan dan pembinaan yang dominan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakarya Madurasa Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan terhadap instansi yang bersangkutan untuk peningkatan sumber daya manusia yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan dan pembinaan

- b. Bagi Pihak Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada perguruan tinggi mengenai dampak pengembangan SDM terhadap kinerja.

c. Bagi Pihak Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih rinci mengenai hal yang sering terjadi di dunia kerja dan mengenali dampak pengembangan SDM terhadap kinerja.

d. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan kesempatan disempurnakan oleh peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang dan dikembangkan dengan baik.