

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia dan seluruh lapisan masyarakat telah memperjuangkan suatu reformasi, sehingga reformasi tersebut membawa perubahan dalam kehidupan politik nasional maupun di daerah. Salah satunya adalah perubahan ekonomi yang terjadi pada saat ini sangat berpengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Hal ini mendorong organisasi agar tetap dapat bersaing dan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, semua ini dapat dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Hal ini pula sesuai dengan pernyataan (Alfaidah, 2007 :32) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang selalu dievaluasi, karena merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan yaitu melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap mobilisasi perusahaan, oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, yakni program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Suatu bentuk usaha tanpa manusia, tidak mungkin ada. Bagaimanapun sederhananya ataupun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi

intinya karena segala bentuk usaha merupakan suatu gerak dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia.

Mengingat semakin ketat persaingan antar perusahaan dewasa ini perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Tujuan perusahaan dalam standarisasi atau tolok ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, perusahaan lebih menekan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Hasil akhir proses seleksi adalah orang-orang yang diterima sebagai karyawan baru (Handoko, 2001:102). Bila masuk seleksi diperhatikan

dengan seksama dan langkah-langkah dalam proses seleksi, diikuti secara benar maka para karyawan baru akan merupakan sumber daya yang produktif dan karyawan yang produktif adalah bukti paling baik suatu proses seleksi yang efektif.

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan nampaknya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan yang ada di PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. Hal ini berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerjanya hal ini terjadi karena kualitas kerja karyawan masih rendah, kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, keterbatasan skill yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing terutama dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan sebagian besar karyawan belum mampu memberikan inovasi dan ide-ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.

Dengan adanya tuntutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka PT. Hasjrat Abadi Gorontalo diharapkan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya, produktivitas kerja karyawannya tersebut dapat diupayakan jika faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu aspek pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi serta peralatan yang digunakan, dimana aspek tersebut diharapkan dapat berpengaruh besar terhadap kualitas sumber daya

manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Hasjrat Abadi Gorontalo.

Disisi lain, sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan–kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja untuk mengantisipasi kesalahan–kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja.

Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti, mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan (Sukanto, 1993 : 49). Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan–kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut–larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinue akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat kerjasama kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk lebih baik. Hal ini akhirnya akan sanggup meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pengawasan dilakukan oleh seorang pemimpin atau pengawas yang langsung mengawasi aktivitas dari karyawan kalau terjadi suatu kesalahan bisa langsung ditegur dan diberikan bimbingan kepada bawahannya untuk diperbaiki kesalahan tersebut.

Mengingat sedemikian pentingnya faktor–faktor tenaga kerja, maka pihak perusahaan perlu menyeleksi para pelamar pekerjaan untuk ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan sesuai dengan keahlian atau ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Dalam rekrutmen tenaga kerja kita harus benar–benar menyeleksi tenaga kerja berkualitas dan pengawasan kerja agar menjamin tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisiensi. Sehingga masalah kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang akan sangat menentukan produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas sangat berhubungan erat dengan produktivitas suatu perusahaan.

Sesuai observasi awal yang dilakukan oleh penulis bahwa di PT. Hasjrat Abadi Gorontalo dari jumlah karyawan 65 orang, ada 35 orang yang kualitas kerjanya masih sangat rendah, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan , kurang efektifnya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum tepat waktu, masih kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, Masih kurangnya cara pandang kedepan untuk kemajuan perusahaan, elum mampu menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan di atas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas kerja karyawan masih sangat rendah
2. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan
3. Kurang efektifnya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing.
4. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum tepat waktu.
5. Masih kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
6. Masih kurangnya cara pandang kedepan untuk kemajuan perusahaan
7. Belum mampu menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori dan praktik tentang pemahaman mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu juga, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan bahan masukan dan referensi atau bahan kajian untuk penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia serta produktivitas kerja karyawan.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Dalam penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam hal kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.