

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan

perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005:68).

Perusahaan dalam bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), akan tetapi sedikit permasalahan yang timbul pada kinerja perusahaan tersebut, dimana perusahaan membatasi ruang gerak atau kebebasan karyawan dalam mengadakan penjualan barang seperti karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi (motor) untuk menjangkau konsumen dan khususnya di PT Hasjrat Abadi Gorontalo masih banyak karyawan yang kurang cakap dan terampil karena latar belakang pendidikan karyawan tersebut dan belum memiliki pengalaman kerja. Seiring dengan berkembangnya perusahaan seringkali hanya memikirkan kualitas semata tanpa memberikan apresiasi atas kinerja

karyawan, sehingga perusahaan kurang memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Adapun karyawan yang tidak berkompotensi, seperti halnya ketidakmampuan untuk bekerja dengan baik oleh beberapa karyawan selalu menjadi masalah ditempat kerja, khususnya PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. Dalam hal karyawan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik, maka selalu ada kebutuhan untuk mengevaluasi atau melihat kinerja dalam pekerjaan mereka untuk kedua kalinya, yang banyak memakan waktu. Di perusahaan ini dituntut untuk mencapai target, akan tetapi masih ada masalah yang sering terjadi ditempat kerja dengan karyawan yang gagal untuk memberikan kinerja yang diharapkan, dan mungkin juga berulang kali. Hal ini bisa menjadi masalah besar, karena jika satu orang tidak mencapai target, maka akan mempengaruhi juga anggota tim lain.

PT. Hasjrat Abadi adalah salah satu perusahaan dagang yang menjual mobil khususnya merek Toyota di Kota Gorontalo, agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hasjrat Abadi harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri, untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT. Hasjrat Abadi, melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan program tersebut PT. Hasjrat Abadi mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya kinerja

karyawan otomatis pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi ekonomi dan terutama meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap PT.Hasjrat Abadi Gorontalo. Dengan adanya tekanan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan untuk bisa bersaing dalam menciptakan inovasi dalam peningkatan penjualan, maka PT. Hasjrat Abadi Gorontalo melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap seluruh karyawan agar bisa lebih kompetitif dalam menciptakan inovasi.

Tingkat pendidikan karyawan PT. Hasjrat Abadi, mulai dari SMA sebanyak 27 orang, SMK sebanyak 13 orang, D3 sebanyak 16 orang dan S1 sebanyak 27 orang, dengan keseluruhan jumlahnya 83 karyawan. Adapun PT. Hasjrat Abadi Gorontalo melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya, antara lain:

1. Kriteria Karyawan, yang merupakan langkah awal dalam perekrutan karyawan baru yang akan berkerja di PT. Hasjrat Abadi Gorontalo.
2. Pemberian Jaminan seperti jamsostek kepada seluruh karyawan, pemberian jamsostek diberikan kepada seluruh karyawan baik yang masih mengikuti pelatihan, karyawan kontrak, hingga karyawan tetap.
3. Pemberian Insentif per Triwulan, pemberian insentif per triwulan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian insentif per triwulan ini tidak akan

berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan namun ini merupakan salah satu upaya yang terus dilakukan oleh PT. Hasjrat Abadi Gorontalo.

4. Penilaian, proses penilaian karyawan ini dibuat oleh manajer dalam rangka evaluasi kerja bagi seluruh karyawan.
5. Jenjang karir, dengan adanya program jenjang karir maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi.
6. Reward untuk karyawan berprestasi, reward atau penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan penjualan produk melampaui target yang diharapkan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan kurang cakap/terampil dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan karena latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.
2. Perusahaan kurang perhatian kepada karyawan.
3. Adanya karyawan yang tidak mencapai target.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis

#### **1. Manfaat secara teoritis**

- a. Memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
- b. Dapat dijadikan kajian selanjutnya bagi penelitian yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan seberapa besar pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.