

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan karena bagaimanapun dalam suatu perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas. Menurut Jumantoro Reigion, Farida Umi (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya alam maupun yang bersangkutan lainnya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi untuk dapat dimanfaatkan secara baik dimana sumber daya manusia itu berada. Sedangkan menurut Sunarsih (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam perusahaan terkait dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun juga pendapat menurut Istikhomah (1) Gede Sri Darma (2) (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia orang-orang yang bekerja untuk organisasi tertentu. Karena, bagaimanapun manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pendayagunaan pengembangan terkait penilaian, pemberian balas jasa dari suatu perusahaan terhadap karyawan baik pengelolaan individu anggota dari organisasimaupun anggota kelompok pekerja.

Dalam suatu perusahaan yang baik tentulah di dalamnya terdapat karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut dengan menunjukkan hasil pekerjaannya yang dinamakan dengan produktivitas kerja karyawan. Terdapat penjelasan produktivitas kerja menurut Hendri (2016) yaitu produktivitas adalah hubungan antara keluaran (hasil organisasi) dengan masukan yang diperlukan dan mempertimbangkan sumber daya yang ada tanpa memaksakan untuk mencari sumber daya lain, yang dapat diperbaiki dengan cara memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Menurut Syahril (2019) produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya yang ada, sedangkan efektivitas yaitu mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sehingga dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan sendiri terdapat hal-hal yang memiliki efisiensi dan

efektivitas baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2018) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu ada niat berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sehingga dapat diambil kesimpulan daripada ketiga penjelasan di atas bahwa suatu produktivitas merupakan hasil dari keluaran yang ditimbulkan oleh masukan daripada sumber daya manusia itu sendiri. Dan juga produktivitas merupakan tekad dan niat dalam memperbaiki tindakan dalam menghasilkan suatu keluaran agar lebih baik daripada hari ini dan lebih memberikan hasil yang maksimal.

Dalam peningkatan kualitas produktivitas daripada sumber daya manusia yang ada, maka terdapat hal-hal yang dapat menunjang tercapainya yakni salah satunya adalah teknologi informasi. Dampak yang ditimbulkan teknologi informasi pada produktivitas kerja karyawan saat ini sangat nyata dan dapat dilihat pada banyak perusahaan. Menurut (Williams/Sawyer 2007 dalam Syahril, 2019) teknologi informasi adalah bidang pengolaan teknologi dan mencakup berbagai bidang yang termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal seperti proses, perangkat lunak komputer, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa program, dan data konstruksi. Dalam teknologi informasi menyediakan bisnis dengan empat set layanan untuk menjalankan strategi bisnis yaitu: proses bisnis otomatisasi, memberikan informasi, menghubungkan dengan pelanggan dan alat-alat produktivitas. Menurut (Hullah, 2012:11 dalam Kurniawati, Intan. Rispantyo. Kristianto, 2018) menjelaskan bahwa teknologi informasi meliputi komputer (mainframe, mini, micro), perangkat lunak (software), database, jaringan (internet, intranet), electronic commerce, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Sehingga teknologi informasi sendiri merupakan gabungan dari perangkat lunak dan keras komputer yang saling berkesinambungan dalam mengolah data, sehingga dapat menghasilkan suatu produktivitas. Namun, dalam produktivitas kerja yang dihasilkan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi informasi saja, melainkan terdapat beberapa hal lain yakni yang terdapat pendidikan dimana pendidikan tentulah menjadi pertimbangan yang sangat kuat dalam suatu perusahaan pada penentuan job desk penempatan karyawannya. Menurut (Manullang, 1981 dalam Aliya, 2019) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM agar produktivitas kerja SDM tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan keterampilan yang didapatkannya sehingga memberikan kemungkinan pada sumber daya manusia untuk mengembangkan diri sendiri dan juga memungkinkan untuk meraih kesempatan memegang jabatan lebih tinggi lagi dari jabatan awal. Pendidikan merupakan pondasi awal dimana perusahaan akhirnya menetapkan pada jabatan apa karyawan tersebut diletakkan dan diberikan beban kerja yang seperti apa. Selain pendidikan, suatu perusahaan mengadakan pelatihan bagi para karyawan baik yang hendak memulai pekerjaan dari awalmupun yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama, pelatihan ini

diadakan dengan tujuan memberikan pegangan atau pedoman bagi karyawan baru dalam menyelesaikan beban kerjanya apabila bagi karyawan yang sudah menekuni beban kerja dalam waktu yang lama pelatihan ini digunakan untuk meng-upgrade agar tetap memberikan kualitas bagus dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Pelatihan sendiri menurut (Widodo, 2012:82 dalam Sambur, Pungky. Mananeke, Lisbeth. Taroreh, 2017) yaitu serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sehingga, dalam pelatihan yang diberikan pada karyawan perusahaan tentulah memiliki maksud agar karyawan tersebut dapat memberikan kemampuan yang lebih baik lagi sesuai dengan bidangnya. Dijelaskan juga menurut (Rivai dan Sagala 2011:212 dalam Sambur, Pungky. Mananeke, Lisbeth. Taroreh, 2017) yakni pelatihan diadakan sebagai sesuatu kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sehingga, pelatihanpun tidak hanya diberikan pada karyawan baru, namun juga karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Selain teknologi informasi, pendidikan, pelatihan terdapat juga hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut (Sofyandi, 2008:159 dalam Widyastuti, Nova., 2018) bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Hal ini membenarkan bahwa produktivitas kerjadipengaruhi oleh kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawannya. Sehingga, baik dan buruknya hasil kerja karyawan sangat ditentukan oleh kompensasi yang perusahaan berani berikan. Dijelaskan lebih rinci menurut (Hasibuan 2014:118 dalam Widyastuti, Nova., 2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan tersebut pada perusahaan.

Dalam beberapa penelitian ditemukan hasil bahwa terdapat hal-hal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, menurut Bagus Dwi Haryo dan Handojo Djoko W (2018) terdapat dampak positif dengan adanya pelatihan karyawan dapat mewujudkan produktivitas seperti yang diinginkan perusahaan dan memperbaiki prestasi kerja pada pekerjaan tertentu yang dibebankan. Dalam Tobari (2019) juga terdapat pembuktian bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pendidikan dan juga pelatihan pada produktivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan ini pendidikan sangat berpengaruh positif pada bagian produksi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kemampuan teknik penyelesaian pekerjaan. Kompensasi juga dinilai berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian yang diadakan di Ghana Industri Manufaktur Nigeria, menunjukkan bahwa kompensasi merupakan suatu rancangan yang dibuat oleh perusahaan sebagai alat penghargaan kepada pegawai

atas penyelesaian pekerjaan yang dibebankan dan hasil dari penelitiannya memang benar positif dan signifikan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat rumusan masalah penelitian berupa:

1. Implementasi teknologi informasi seperti apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
2. Implementasi pendidikan seperti apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
3. Implementasi pelatihan seperti apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
4. Implementasi kompensasi seperti apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?

### **C. Tujuan Penulisan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh yang ditimbulkan perkembangan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh yang ditimbulkan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penulisan**

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis  
Adapun manfaat penelitian teoritis dari penelitian ini adalah:
  - a. Menambah pengetahuan dan wawasan lebih bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Hasil dari penelitian mampu menjadi ilmu tambahan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis  
Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:
  - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pembaca yang membutuhkannya.
  - b. Hasil ini dapat menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait dengan produktivitas kerja karyawan.