

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi kemajuan teknologi yang cepat dan canggih, sumber daya manusia dengan kualitas baik dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk mengembangkan organisasinya. Sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian terpenting bagi setiap perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional dibidang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan sebagai upaya persiapan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan yang akan datang. Ruang lingkup pengembangan sumber daya

mausia meliputi, merencanakan sumber daya manusia yang menjadi sasaran, menerapkan pendidikan dan pelatihan, serta mengelola sumber daya manusia yang menjadi sasaran. Menurut Komaruddin (2002) pengembangan sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan secara formal adalah karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik guna mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia harus digali, dimiliki dan dianut oleh setiap anggota perusahaan sebagai suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh Perusahaan Gas Alam Cair Nigeria, Bony yang didirikan sebagai perseroan terbatas pada tahun 1989. Perusahaan ini dimiliki bersama *Nigerian National Petroleum Corporation* sebesar 49%, *Shell* sebesar 25,6%, total *LNG Nigeria Ltd* 15% dan *Eni* 10,4%. Dengan tenaga kerjanya yang terdiri dari 2.430 staf perekrutan langsung, 1.980 staf kontrak dan 485 staf yang diperbantukan dari perusahaan pemegang saham.

Misi dari Perusahaan Gas Alam Cair Nigeria adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia secara maksimal, dengan departemen pembelajarannya adalah dibentuk untuk mengkoordinasikan pelatihan atau

pengembangan karyawan. Departemen pembelajaran secara teratur mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan sekarang atau masa depan dan mengorganisir internal dan eksternal program pelatihan dan pengembangan untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan yang teridentifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengakui nilai HRD dalam mencapai misinya sebagai perusahaan LNG global yang terkenal dengan keunggulan operasionalnya, standar HSE yang tinggi, juga kejujuran dan integritas tinggi (Agwu & Ogiriki, 2014).

Kekuatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Semakin sering pengembangan dilakukan oleh karyawan, baik itu secara informal maupun formal, maka semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Wicaksono (2016) kinerja yang baik tidak selalu kinerja yang sesuai dengan rencana. Informasi yang baru tersedia setelah rencana selesai disusun, mungkin menunjukkan perlunya dilakukan perubahan-perubahan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan perusahaan.

Temuan penelitian Widjaja (2019) yang menyimpulkan bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hal paling erat yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi. Penelitian Kalangi (2015) yang

menyimpulkan bahwa unsur-unsur dari pengembangan sumber daya manusia terdiri dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, mutasi, pelatihan khusus struktural dan teknis secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada terwujudnya pemerintahan yang baik.

Penelitian Kareem dan Hussein (2019) yang mengidentifikasi dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi pada Universitas Negeri di Irak. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari praktik pengembangan sumber daya manusia pada kinerja dan efektivitas organisasi dengan menggunakan metode deskriptif analisis berdasarkan satu model regresi untuk menganalisa data tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan efektivitas organisasi. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Penelitian Nana (2018) yang mengukur dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan skala kecil dan menengah. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa praktik pengembangan sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian Arubayi, Eromafuru dan Egbule (2020) yang mengkaji pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan peran kapasitas penyerapan individu dalam sektor minyak Nigeria. Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa

daya serap individu memiliki hubungan positif dan signifikan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen harus fokus pada peningkatan praktik pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi dalam rangka meningkatkan kapasitas penyerapan individu dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Okeye dan Ezejiolor (2013) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi. Hasilnya adalah pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi apapun mulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan besar, karena diketahui bahwa tidak ada bisnis yang bisa eksis sepenuhnya tanpa adanya campur tangan manusia. Penelitian Findarti (2016) yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian provinsi Kalimantan Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan dari hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai.

PT. BPRS Sukowati Sragen atau yang lebih dikenal sebagai Bank Syariah Sragen adalah Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Sragen yang didirikan pada tahun 2008. Berdirinya PT. BPRS Sukowati Sragen didasari oleh semangat untuk menciptakan kesejahteraan diseluruh elemen

masyarakat Sragen dengan berlandaskan prinsip syariah islam. Dan hingga saat ini, kepemilikan saham PT. BPRS Sukowati Sragen yang dimiliki oleh Pemda Sragen sebesar 75,73% dan masyarakat sebesar 24,27%. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah islam, PT. BPRS Sukowati Sragen memiliki visi untuk mewujudkan lembaga keuangan yang sehat, kuat dan istiqomah dengan prinsip syariah untuk kemaslahatan masyarakat dan dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat dimana kantor Bank Syariah Sragen beroperasi, sehingga mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan terjalinnya kerjasama yang harmonis antara pemerintah, masyarakat dan lembaga non pemerintah (banksyariahsragen.com, 14 Oktober 2021).

PT. BPRS Sukowati Sragen merupakan bank syariah pertama di Sragen yang didirikan oleh Pemerintahan Kabupaten Sragen dan dikembangkan bersama masyarakat Sragen. Pada tahun 2009 secara resmi telah memperoleh pengesahan dari Kementrian Hukum, Hak Asasi Manusia dan Bank Indonesia bentuk badan hukum PD. BPRS Sukowati Sragen berubah menjadi PT. BPRS Sukowati Sragen. Seiring berjalannya waktu PT. BPRS Sukowati Sragen memiliki kantor cabang di beberapa Kabupaten yaitu: Kabupaten Sragen (kantor pusat dan kas), Kabupaten Boyolali (kantor cabang 1), Kabupaten Wonogiri (kantor cabang 2), Kabupaten Karanganyar (kantor cabang 3), dan Kabupaten Grobogan (kantor cabang 4). PT. BPRS Sukowati Sragen memperoleh beberapa penghargaan antara lain: Pemenang Penghargaan TOP BUMD 2019 dalam kategori *TOP IMPROVEMENT* 2019, Anugerah Kepala Daerah & BUMD Terbaik 2019 sebagai BUMD Terbaik Ke-2 dalam kategori

BPRS dan *The Best Sharia Finance Institution* 2019 dalam jajaran 10 besar BPRS terbaik (Prihandini, 2021).

Dari uraian latar belakang diatas yang menunjukkan riset tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang merupakan isu menarik untuk diteliti. Hal ini karena pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, meskipun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dalam hal ini tidak dipungkiri bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalahnya yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia secara informal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia secara formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara informal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen.

2. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk ditelusuri, mengingat perannya yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia yang muncul sangat mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan perusahaan. Demikian juga pengembangan sumber daya manusia yang mampu memberikan gambaran untuk karyawan dalam melakukan pengembangan yang sudah direncanakan.

Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia bisa mendukung perubahan kearah kemajuan organisasi. Oleh karena itu, manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penelitian terutama bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang teori Pengembangan Organisasi.

2. Bagi PT. BPRS Sukowati Sragen

Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal sumber daya manusia sehingga dapat mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Bagi dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menjadi acuan penelitian kelanjutan pada bidang yang sama.

E. **Sistematika Skripsi**

Untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan dalam skripsi ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi yang berhubungan dengan skripsi ini. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran dalam penulisan skripsi ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah, diuraikan tujuan dan manfaat penelitian serta diakhiri dengan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang menjadi topik dalam penulisan skripsi ini, kerangka pemikiran dalam skripsi ini, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan

data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, alat analisis, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari hasil data yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bagian bab penutup pada skripsi ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.