

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen harus memperhatikan tenaga kerja atau sering disebut juga dengan Sumber Daya Manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang harus dimiliki suatu perusahaan atau organisasi. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) disini cenderung menunjukkan orang-orang yang berkerja di suatu perusahaan atau organisasi. Upaya Sumber Daya Manusia (SDM) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur utama yang ada di dalam setiap perusahaan atau organisasi. Tidak lain lagi bahwa yang membuat tujuan, melakukan pembaharuan dan mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempunyai aktifitas seperti perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan juga pemberhentian.

Sumber Daya Manusia (SDM), sarana atau prasarana atau fasilitas kerja merupakan pengaruh dari berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi, dari beberapa pengaruh tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) memang paling mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) suatu perusahaan atau organisasi tidak akan dapat mencapai visi, misi dan tujuannya, dan baik tidaknya Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilihat dari kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan kontribusi atau berhasilnya suatu perusahaan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan cara melakukan program pengembangan karyawan. Tujuan pengembangan karyawan yaitu memperbaiki efektifitas dan efesiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tugasnya.

PT. AIR MANCUR merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang jamu. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka PT. AIR MANCUR harus melakukan program pengembangan karyawan melalui beberapa faktor yaitu : rekrutmen yang baik, pelatihan karyawan, pengembangan karir dan kompensasi. Untuk itu peneliti terdorong melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh rekrutmen, pelatihan karyawan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sistem rekrutmen merupakan proses awal dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Proses perekrutan karyawan diharapkan sesuai prosedur dan standar agar menghasilkan karyawan-karyawan yang handal. Biasanya sistem perekrutan karyawan kurang optimal karena yang melamar sebagai karyawan tidak sesuai jenjang pendidikannya.

Dari program pengembangan karyawan melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan prestasi dari karyawan. Selain itu program pengembangan karyawan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan, guna memberikan kepastian jenjang karir yang akan dicapainya. Apabila kinerja karyawan memuaskan maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang dapat menambah motivasi karyawan sehingga karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana PT. AIR MANCUR melaksanakan program pengembangan karyawan. Sehingga tercapai manfaat yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui program pengembangan karyawan tersebut.

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas didapatkan perumusan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh signifikan faktor-faktor pengembangan karyawan yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. AIR MANCUR.

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penulisan tugas akhir ini meliputi :

1. Penelitian dilakukan di PT. AIR MANCUR Jl. Raya Solo Sragen km 7, Palur Karanganyar Solo Jawa Tengah Indonesia.
2. Pengambilan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.
3. Faktor pengembangan karyawan terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi.
4. Indikator rekrutmen adalah persyaratan, prosedur, metode dan media. Indikator pelatihan adalah tujuan, pelaksanaan dan hasil. Indikator pengembangan karir adalah tujuan, pelaksanaan dan hasil. Indikator kompensasi adalah tujuan, pelaksanaan dan hasil. Dan indikator kinerja adalah hasil kerja, perilaku dan sifat pribadi.
5. Pengolahan data menggunakan pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*) dengan *software* AMOS.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor pengembangan karyawan yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. AIR MANCUR.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan : untuk memberikan saran yang bermanfaat mengenai masalah rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi serta apa pengaruhnya terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti : menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan : sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan laporan penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, teknik pengumpulan dan kerangka pemecahan masalah dalam penelitian.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil pengolahan data.

#### BAB VI PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang berisikan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan dan pemberian saran untuk penelitian yang selanjutnya.