

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis (Bangun : 2012). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja.

Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada dua unsur yang terkandung dalam penilaian kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil pekerjaan dan standart pekerjaan, dimana untuk mengetahui kinerja kedua unsur itu diperbandingkan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan variable tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak factor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan variable bebas (independent variable) akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif (Bangun : 2012). Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dengan dua cara, yakni secara mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti,2008:167).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan, (2005:202).

CV Putra Putri berdiri pada 15 Desember 2005 bersama 5 orang pendiri mantan karyawan perusahaan mainan anak ekspor. Di tengah keterpaksaan pendiri kehilangan pekerjaan akibat PHK, pendiri menyediakan Learning Material bagi anak usia dini di Indonesia yang perkembangannya sedang mendapat perhatian pemerintah.

Satu tahun setelah berdiri, CV Putra Putri membuka 1 unit produksi baru, sehingga bisa menampung 70 karyawan, untuk memenuhi kebutuhan Learning Material di 34 Propinsi di Indonesia, baik melalui program Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, BKKBN, UNICEF, PLAN International, maupun program – program daerah untuk anak usia dini.

CV Putra Putri merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam pencapaian output secara maksimal. Dibawah ini merupakan tabel data target dan realisasi produksi 3 tahun terakhir CV Putra Putri.

Table 1.1. Data Produksi

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Prosentase
1	2014	76.859 sets	38.050 sets	49,506%
2	2015	80.820 sets	40.010 sets	49,505%
3	2016	80.497 sets	39.850 sets	49,504%

Sumber : CV Putra Putri

Dari data diatas kecenderungan setiap tahun produksi yang dihasilkan selalu menurun disetiap target yang ingin dicapai perusahaan di setiap tahunnya.

Dibawah ini merupakan tabel data produksi yang tidak lolos sortir atau retur dalam produksi 3 tahun terakhir CV PUTRA PUTRI.

Tabel 1.2 Data Produksi Retur

Tahun	Jumlah hasil produksi yang tidak lolos sortir
2014	760 sets
2015	790 sets
2016	800 sets

Sumber : CV Putra Putri

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai dengan 2016 jumlah hasil produksi mainan edukatif yang tidal lolos sortir pada CV PUTRA PUTRI cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hasil produksi yang tidak lolos sortir akan di proses ulang sehingga produksi yang tadinya tidak lolos akan lolos dan dapat diperjual belikan kepada masyarakat.

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada karyawan diketahui beberapa kekurangan dalam menjalankan tugasnya seperti para pekerja hanya bisa mengerjakan satu jenis pekerjaan saja. Terdapat delapan bagian dalam bagian produksi yaitu : pembelahan, pemotongan, penghalusan, pembentukan, pengecatan, assembling, sablon dan packing. Namun disisi lain CV Putra Putri mengharapkan karyawan mampu bekerja pada setiap bagian produksi karena hal tersebut memudahkan perusahaan ketika melakukan rotasi unit kerja pada setiap karyawan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia wajib di ikuti oleh semua karyawan

untuk selalu mengembangkan kemampuan di semua bidang pekerjaan tidak hanya pada bagian yang dikerjakan saat ini.

Dalam pelaksanaannya menurut karyawan tidak ada kendala yang dirasakan dari segi teknis dan bahan baku, karena alat yang digunakan dalam pengerjaan produksi selalu rutin dilakukan pengecekan sehingga resiko terjadinya mesin rusak atau macet hampir tidak pernah terjadi. Dalam hal bahan bakupun menurut karyawan selalu tersedia sehingga stock untuk produksi yang dilakukan secara massal maupun pembuatan berdasarkan order selalu terpenuhi.

Selain pengembangan sumber daya manusia fenomena yang didapat dari para karyawan terdapat juga permasalahan tentang kepuasan kerja para karyawan yang disebabkan karena adanya konflik antar karyawan yang terjadi, gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan kerjakan dan pimpinan (mandor) yang kurang memberikan motivasi dalam bekerja pada setiap karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan karyawan dengan baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan target perusahaan. Salah satu cara peningkatan kinerja karyawan adalah dengan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia karena pengembangan sumber daya manusia berhubungan langsung dengan kemampuan dan keterampilan karyawan itu sendiri. Selain pengembangan sumber daya manusia hubungan antar karyawan, gaji yang diberikan kepada karyawan dan sikap pimpinan dapat

mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka dari itu hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan menghasilkan barang sesuai standart yang ditentukan.

Dari fenomena tersebut dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Putri”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Putri ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Putri.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan CV Putra Putri
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Putri

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pimpinan CV. Putra Putri sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.