

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum merupakan pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dengan Meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif dan profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam proses dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Budiyanto dan Mochklas, 2020)

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah tindakan yang diambil karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dan hal itu mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. \

Kinerja pada dasarnya adalah tentang seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan berupa hasil produksi dan jasa yang diberikan. Pada dasarnya kinerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas perusahaan, dan kinerja menentukan tingkat keberhasilan menjalankan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu dan merupakan salah satu dealer resmi mobil Suzuki di Lampung yang melayani penjualan mobil Suzuki service mobil Suzuki, konsultasi dan pembelian *sparepart* mobil Suzuki Bagian *Marketing* merupakan bagian yang memiliki peran penting bagi perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil yang beralamat Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373, yang memiliki Misi, Membangun merek yang dipercaya melalui produk dan layanan yang berkualitas tinggi berorientasi pada kebutuhan konsumen dan Menjadi Pilar ke-3 Suzuki Group di dunia, mempertahankan dominasi pasar komersial dan mengembangkan pasar penumpang dalam negeri, memperkuat ekspor dengan meningkatkan volume dan negara tujuan, selalu memaksimalkan penggunaan sumber daya, meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk menghasilkan produk dan layanan terbaik, membangun rantai bisnis yang handal dengan mutual partnership dan digitalisasi dan berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan dengan menjadi bagian dari Suzuki *Green (Green Policy, Technology, Activity)*. Misi dan visi yang dimiliki oleh PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu dapat terwujud serta dapat bersaing dengan competitor sejenis, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal. Berikut ini tabel 1.1 standar penilaian karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Karyawan
PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

Bobot Penilaian	Keterangan	Huruf Mutu
91 - 100	Sangat Baik	A
81 - 90	Baik	B
71 - 80	Cukup	C
50 - 70	Buruk	D

Sumber: PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan tentang standar penilaian yang dilakukan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, Adapun aspek penilaian kinerja yang digunakan adalah kualitas kerja integritas, tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama. Karyawan selalu untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. Berikut ini tabel 1.2 penilaian karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

Tabel 1.2
Penilaian Karyawan
PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu Tahun 2023

Aspek Penilaian	Semester I			Semester II		
	Penilaian	Keterangan	Huruf Mutu	Penilaian	Keterangan	Huruf Mutu
Kualitas Kerja	85	Baik	B	82	Baik	B
Integritas	87	Baik	B	87	Baik	B
Tanggung Jawab	83	Baik	B	78	Cukup	C
Disiplin	80	Baik	B	75	Cukup	C
Kerjasama	82	Baik	B	73	Cukup	C
Penilaian Keseluruhan	83.4	Baik	B	79.0	Cukup	C

Sumber: PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa penilaian keseluruhan karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu pada semester I sebesar 83,4, sedangkan pada semester II penilaian keseluruhan karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, sebesar 79,0. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja karyawan mengalami penurunan dan masih belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Terjadinya penurunan tersebut diakibatkan oleh kurangnya komunikasi diantara karyawan sehingga kerjasama diantara

karyawan tidak berjalan sesuai yang diharapkan. kurang telitinya karyawan dalam mengerjakan tugas pemberkasan dan terlambat dalam mengikuti meeting yang diadakan oleh atasan sehingga sebagian karyawan kurang memahami arahan atasan,

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja hal ini di pertegas oleh Mathis dan Jackson dalam Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, 2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk itu diperlukan sistem pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan (Dimbau, Sambul, dan Rumawas,2021). Rahmawati, dan Yulianthini (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tuntutan

pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, 2020). Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) menyatakan bahwa dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Riset penelitian yang dilakukan oleh Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021), Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, (2020) dan Wibowo (2022).menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terkait pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu untuk karyawan, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan memberikan program jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi, namun untuk memperoleh program tersebut karyawan harus memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan serta tidak semua karyawan dapat mengikuti program tersebut sehingga berakibat pada kurangnya motivasi karyawan untuk berkembang, untuk meningkatkan sikap kepribadian karyawan perusahaan memberikan *reward/Insentif* bagi karyawan yang berprestasi, namun nilai *reward/Insentif* yang tidak jauh berbeda berdampak pada karyawan hanya bekerja sesuai standar dan cepat puas hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepribadian yang kurang berkembang, Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, perusahaan memberikan program pengembangan sumber daya manusia, namun beberapa karyawan kurang antusias mengikuti program pengembangan sumber daya manusia tersebut sehingga tidak hadir pada saat dilaksanakan, serta program

pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara online membuat karyawan kurang fokus dalam mengikuti pelatihan berdampak pada ketrampilan yang dimiliki karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut: Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu yang beralamat Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai Agustus 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu; Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup

dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran