BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada didalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidang nya adalah salah satunya, banyak konsep dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Sektor UMKM mempunyai keunggulan dan potensi yang lebih perkembangannya melalui suatu kebijakan yang tepat serta dukungan dari lembaga yang tepat. Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh sektor UMKM adalah berupa permodalan yang sulit didapat. Pemerintah menimbang perlunya pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah secara menyeluruh, optimal, dan berkesinambungan melalui pengembangan iklim yang kondusif, pemberian kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha seluas-luasnya. Dalam konteks itulah, UU Nomor 20 Tahun 2008 ini ditetapkan oleh Presiden bersama DPR.

UMKM mengalami meningkatan setiap tahunnya, Namun, dibalik kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional, ternyata sektor ini masih menyimpan banyak kelemahan mendasar yang menyebabkan UMKM belum dapat berkembang maksimal diantaranya keterbatasan modal kerja, SDM yang kualitasnya masih rendah serta minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Sudaryanto dan Hanim, 2020). Sumber Daya Manusia akan bekerja secara maksimal jika dapat dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pertama Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang dimiliki organisasi. Kedua, keberhasilan sangat mungkin tercapai apabila peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut Saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategis (Amstrong dalam Sedarmayanti, 2017:307). Menurut (Isniar Budiarti, 2018) SDM adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Salah satunya adalah PT.Sawargi Kab Bandung.PT.Sawargi Kab Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yaitu dengan memproduksi dan memasarkan siomay kering yang berlokasi di Kp. Babakan, No. 91, Rt. 02, Rw. 05, Desa. Sindang, Panon Kec. Banjaran, Kab. Bandung.Dengan persaingan dengan UMKM serupa maka PT.Sawargi harus memiliki sumber daya yang unggul. Salah satu Langkah yang diambil oleh PT. Sawargi dalam visinya adalah menjadi perusahaan yang terdepan di bidang

industri makanan ringan dengan mengedepankan kualitas dan rasa. Untuk mencapai visi tersebut, maka PT Sawargi memiliki misi yaitu menjaga rasa produk dengan baik, menjaga kebersihan tempat produksi, dan meluaskan pangsa pasar.

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan. Sedangkan kuantitas dilihat dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja dari sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Amstrong (2017:350) berpendapat kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri merupakan produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil.

Kinerja dapat dilihat dari segi pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil pengetahuan seseorang terhadap obyek melalui indera yang dimilikinya mata, hidung, telinga, dan sebagainya. Oleh karena itu, kinerja dapat dilihat pula dari segi keterampilan,keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Studi kasus yang diambil penulis yaitu pada PT.Sawargi Kab Bandung, penulis melakukan *survey* awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan mengenai Kinerja Karyawan dengan penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form* pada tanggal 8 November 2021 yang dapat dilihat hasilnya seperti yang tertera pada table 1.1 berikut ini:

Table 1. 1

Kuesioner Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.	70%	30%
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan rapih dan teliti tanpa mengabaikan banyaknya pekerjaan.	60%	40%
3	Saya dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	30%	70%
4	Saya selalu sanggup menerima dan melaksakan pekerjaan.	70%	30%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal 10 responden 2021

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 10 karyawan PT.Sawargi yang bisa dilihat pada table 1.3 diatas, jawaban responden menyatakan bahwa 30% karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Dari permasalahan terebut perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana

personil manejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum". Pengembangan adalah konsekuensi dari hasil Pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat kepripadian (Rozalena dan Dewi,2017).

Menurut *Society for Human Resource Development* (SHRM,2001 dalam Poniman, 2015) dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh organisasi untuk memberikan anggotanya *skill* dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan.

Penulis melakukan *survey* awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan penyebaran kuesioner online menggunakan *google form* pada tanggal 8 November 2021 yang dapat dilihat hasilnya seperti yang tertera pada table 1.2 berikut ini:

Table 1. 2

Survey Awal Pengembangan SDM

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat menyemangati karyawan lain dalam bekerja.	70%	30%
2	Saya dapat menjaga sikap dalam bekerja.	90%	10%
3	Saya dapat terampil dalam menggunakan, merawat, memperbaiki mesin saat bekerja.	40%	60%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal 10 responden 2021

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 10 karyawan PT.Sawargi yang bisa dilihat pada table 1.1 diatas jawaban responden menyatakan bahwa 60% karyawan masih sulit untuk terampil dalam bekerja dikarenakan harus dapat mengikuti perkembangan zaman.

Menurut Trustorini Handayani dan Lita Wulantika (2017:43) Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut" Marihor Tua Efendi Hariadja dalam Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani (2016) Kepuasan kerja adalah sebagai berikut : "kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam factor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Penulis melakukan *survey* awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan mengenai Kinerja Karyawan dengan penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form* pada tanggal 8 November 2021 yang dapat dilihat hasilnya seperti yang tertera pada table 1.3 berikut ini:

Table 1. 3

Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasakan lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman saat bekerja.	60%	40%
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	40%	60%
3	Keinginan rekan–rekan kerja saya untuk bergaul satu dengan yang lain dalam mencapai target kerja.	70%	30%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal 10 responden 2021

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 10 karyawan PT.Sawargi yang bisa dilihat pada table 1.3 diatas, jawaban responden menyatakan bahwa 60% karyawan mempermasalahkan mengenai gaji yang diterima tidak seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulannya, sebaiknya perusahaan mengatasi permasalahan tersebut agar supaya kinerja karyawan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner awal penulis beranggapan permasalahan tersebut penting untuk dikaji, dan mencari solusi pemecahannya, karena mengingat pentingnya pemecahan masalah yang ada, akhirnya penulis mengambil judul **"Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.Sawargi Kab Bandung"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di identifikasi bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan masih tidak dapat menggunakan, memperbaiki dan merawat mesin.
2. Sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima belum seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulannya
3. Sebagian besar karyawan tidak dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan dan menunggu perintah dari atasan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan beberapa pertanyaan diantaranya:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT.Sawargi
2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT.Sawargi
3. Bagaimana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawargi
4. Seberapa besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawargi

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah luas lingkup penelitian hanya meliputi karyawan produksi dan Gudang yaitu 30 karyawan PT.Sawargi.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dalam penelitian ini penulis mengupulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawargi, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.4.2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT.Sawargi Kab Bandung.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT.Sawargi Kab Bandung.
3. Untuk mengetahui Bagaimana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawargi Kab Bandung.
4. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawargi Kab Bandung.

1.5 Kegunaan penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Manajemen PT. Sawargi Kab Bandung penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada PT. Sawargi Kab Bandung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Sawargi Kab Bandung.
2. Bagi Karyawan

   Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.5.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan
   - Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan terutama mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
   - Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.
2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

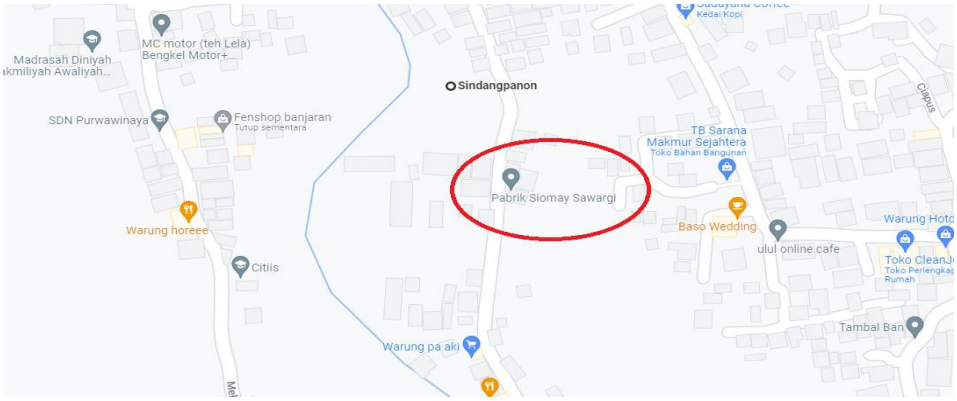
3. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis bertempat di Kp. Babakan, No. 91, Rt. 02, Rw. 05, Desa. Sindang, Panon Kec. Banjaran, Kab. Bandung.



Gambar 1. 1

Lokasi Penelitian

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada tanggal 8 November 2021. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan kepada pemilik PT.Sawargiyang berlokasi di Kp. Babakan, No. 91, Rt. 02, Rw. 05, Desa. Sindang, Panon Kec. Banjaran, Kab. Bandung.,yang dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan 8 November 2021. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Table 1. 4

Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	**2**	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitaian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								