

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Tidak dapat dipungkiri apabila tujuan atau target yang dimiliki oleh perusahaan maupun organisasi tidak akan tercapai apabila tidak terdapat campur tangan dari karyawan. Maka dari itu, kinerja sebuah karyawan harus dipertahankan atau ditingkatkan. Namun kenyataannya banyak sekali karyawan yang kinerjanya semakin menurun, hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja dan perkembangan karyawan oleh perusahaan. Perusahaan harusnya mengutamakan perkembangan karyawannya untuk mencapai visi misi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan bonus ataupun penghargaan atas kinerja karyawannya. Tujuan melakukan hal tersebut adalah untuk memberikan semangat, membangun semangat, serta meningkatkan semangat yang dimiliki oleh karyawannya. Maka dari itu karyawan akan termotivasi untuk memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Menurut penelitian (Arafat *et al.*, 2021), Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses penentuan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan mengembangkannya di masa depan. Pengembangan karyawan dapat berupa pelatihan tentang teknologi, pelatihan Bahasa dan lain

sebagainya. Pengembangan karyawan sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan minimal 3 bulan atau 6 bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh perkembangan yang ada pada diri setiap karyawan. Pengembangan karyawan ini dapat dikatakan berhasil apabila karyawan dapat meningkatkan pencapaian pada kinerja karyawan masing-masing individu. Apabila pengembangan sumber daya manusia berhasil, maka akan sangat berdampak baik bagi perusahaan maupun individu masing-masing. Hasil penelitian (Arafat *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilakukan secara rutin oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut penelitian (Wuryani *et al.*, 2021), Motivasi Karyawan (*Motivation*) memandu perilaku untuk menentukan apa yang dilakukan individu, dan bagaimana mereka melakukannya. Motivasi kerja dikatakan berkaitan dengan penyampaian kualitas layanan dengan meningkatkan kinerja pekerja serta mengarahkan mereka ke tujuan pribadi dan kerja sama. Motivasi adalah salah satu faktor fisik dan psikologis utama yang mempengaruhi produktivitas maupun kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja karyawan pastinya menurun karena tidak ada semangat dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan tidak memiliki

motivasi yang tinggi maka hal tersebut akan berdampak pada perusahaan. Motivasi sendiri dapat diberikan oleh seorang pemimpin ataupun rekan kerja. Motivasi dapat diberikan berupa dukungan, semangat, kata-kata bijaksana ataupun penghargaan serta bonus atas kinerja karyawan yang sudah dicapai selama ini. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan selalu memberikan dampak positif. Dengan memberikan motivasi yang lebih kuat, maka karyawan akan memberikan kinerja yang sangat lebih baik dari sebelumnya. Mengapa demikian? Karena karyawan tersebut merasa bahwa dirinya sudah dihargai atas kinerja yang sudah dicapainya. Maka dari itu, motivasi kerja sangatlah penting. Perusahaan dapat memberikan motivasi secara lisan ataupun yang lain. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan 1 bulan sekali. Perusahaan dapat memberikan motivasi berupa penghargaan atas kinerja yang sudah dicapai seorang karyawan tersebut dengan bukti KPI (*Key Performance Indicator*). Hasil penelitian (Wuryani *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

PT. Istana Putra Astaguna merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yaitu distributor LPG Wilayah Gresik - Jatim. Pada PT. Istana Putra Astaguna terdapat struktur perusahaan. Struktur perusahaan sangatlah penting bagi setiap perusahaan. Maka dari itu dibentuklah struktur pada PT. Istana Putra Astaguna. struktur pada PT. Istana Putra Astaguna terbagi menjadi beberapa divisi diantaranya adalah Komisaris, Direktur, Pemasaran, Keuangan, sekretaris dan lain-lain. Dalam pengembangan usahanya PT. Istana Putra Astaguna mengacu pada SOP. SOP (*Standart Operational Procedure*) adalah bentuk peraturan yang

wajib ditaati oleh setiap karyawan. SOP dibentuk dengan tujuan untuk mengatur karyawan dalam pekerjaannya. SOP dibentuk untuk menjadi acuan karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada mereka. SOP (*Standart Operational Procedure*) ini juga menjadi hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Karena, jika tidak ada SOP (*Standart Operational Procedure*) para karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka tanpa memperhatikan aspek lain yang menunjang keberhasilan dalam bekerja dan keluar dari tanggung jawab mereka. Maka dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT. Istana Putra Astaguna yaitu menyangkut dalam hal tentang tidak sesuai target dan tentang mematuhi SOP (*Standart Operational Procedure*) yang dimana atasan mereka menaruh kekhawatiran pada bawahannya bahwasannya para karyawan akan melanggar atau tidak mematuhi SOP (*Standart Operational Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh PT. Istana Putra Astaguna. Para atasan takut akan hal itu terjadi, dikarenakan hal ini juga menyangkut pada nama baik perusahaan yang dimana PT. Istana Putra Astaguna ini juga sudah dikenal oleh masyarakat luas. Selain SOP, kinerja para karyawan juga harus ditingkatkan. Karena terjadi penurunan kinerja yang terjadi pada PT. Istana Putra Astaguna. Sehingga dibutuhkan adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada serta pemberian motivasi agar dapat mendorong semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja para karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia serta pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Putra Astaguna Sangat penting untuk diterapkan, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat membrikan motivasi yang baik kepada karyawan agar mereka dapat mencapai visi misi perusahaan.

Berdasarkan paparan terdahulu maka penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Istana Putra Astaguna”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagi masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk PT. Istana Putra Astaguna diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk membantu menentukan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Untuk penulis Memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang dipelajari selama kuliah, selain itu diharapkan dapat

menambah wawasan ilmu pengetahuan, terhadap realitas yang ada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dari penelitian ini dibagi dalam beberapa bagian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjabarkan tentang hal-hal mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan Pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjabarkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengembangan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBAR SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambar subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian,

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut dilakukan serta dari penelitian.

