

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selain modal, sumber daya manusia (SDM) sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu diberdayakan dan dikelola sedemikian rupa agar tercapai efisiensi dan efektivitas di dalam suatu perusahaan. Setelah pegawai diterima, sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan produktivitas, sehingga mereka perlu dilatih. Pegawai yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lainnya.¹

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi – fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur – unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perubahan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.²

Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil perusahaan dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktifitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktifitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan

¹Marihot Tua Evendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2012), 167.

² Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 5.

hasil sumber daya manusia. Suatu perusahaan dikatakan produktif apabila dapat mencapai tujuan, dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktifitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.³

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kualitas tetapi suatu ratio atau perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Peningkatan produktivitas berarti terdapat perbaikan dalam segala penggunaan sumber daya.⁴ Produktivitas merupakan ukuran kemampuan faktor-faktor produksi dalam menghasilkan suatu output atau sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung, dengan membandingkan jumlah yang di hasilkan dengan input yang digunakan.

Produktivitas menurut Islam kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat dan dunia.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas diantaranya adalah *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviours* (perilaku). Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa produktifitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktifitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.⁵

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 93-94.

⁴ Samsul Ma'arif, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo Ungaran Kabupaten Semarang", *Jurnal Unnes* 2, No. 2 (2013): 1.

⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017), 160.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja. Pelatihan menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.⁶

Manfaat dari pelatihan dan pengembangan bagi perusahaan antara lain adalah peningkatan produktivitas kerja perusahaan, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam perusahaan, mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, dan dapat menyelesaikan konflik secara fungsional.⁷

Pengembangan karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Melalui pengembangan karyawan yang ada, akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar perusahaan. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam perusahaan sendiri. Perusahaan memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai merasa memiliki komitmen yang lebih besar kepada organisasi. Yang menjadi penekanan dalam pengembangan karyawan di sini adalah untuk siapa pengembangan pegawai tersebut ditujukan. Dalam program pengembangan ini

⁶Marihot Tua Evendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2012), 168.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 183.

disesuaikan dengan kondisi karyawan yang ada dalam perusahaan.⁸

Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan dari setiap individu yang terlibat didalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya pemahaman terhadap harapan dan kebutuhan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya, akan dimungkinkan terciptanya motivasi yang tinggi pada diri individu yang bersangkutan untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kewajibannya.⁹

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan.¹⁰

Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh CV. Mubarakatan Thoyyibah cenderung berjalan tidak sistematis yaitu, jika ada karyawan baru, maka karyawan lama akan memberikan contoh atau praktek menjalankan sebuah mesin produksi beberapa kali untuk kemudian di praktekan oleh karyawan baru, sehingga belum terdapat pelatihan yang dibuat program secara khusus

⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 27-18.

⁹ Febrli Cipto Hadi, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian personalia pada PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo)", *Jurnal Manajemen* 2, No. 1 (2015): 1.

¹⁰ Nur Wahyu Hidayati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen", *OIKONOMIA* 2, No. 4 (2013): 293.

yang bertujuan untuk mengetahui peningkatan. Demikian halnya dengan pengembangan sumber daya manusia atau karyawan yang hanya dilakukan saat ada karyawan yang mengundurkan diri, baru dilakukan pengembangan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan yang lain untuk mengisi posisi tersebut. Permasalahan yang ada pada CV. Mubarakatan Thoyyibah tersebut mengakibatkan produktifitas karyawan belum optimal.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap

produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang pemikiran secara teoritik maupun konseptual dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, yang difokuskan pada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian dalam bidang yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus berkaitan dengan produktivitas. Serta diharapkan penelitian ini menjadi bahan acuan bagi pimpinan perusahaan yang terkait, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah untuk mengembangkan proses manajemen yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari : halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi. Latar belakang masalah berisi uraian tentang hal-hal yang melatarbelakangi munculnya masalah penelitian. Karena itu, dalam menyusun latar belakang masalah harus memperhatikan beberapa hal yaitu berisikan argumentasi logis mengapa topik penelitian tersebut penting untuk dilakukan baik secara akademik (teoritik) dan/atau praktis untuk memecahkan masalah (*problem solving*). Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian kuantitatif berfungsi sebagai dasar-dasar teoritis dalam membangun dan merumuskan hipotesis. Adapun kerangka teori dalam penelitian kualitatif berfungsi sebagai konstruk teoritis yang memberikan arah bagi peneliti dalam mengumpulkan data, memaknainya dan membuat simpulan. Pada bab ini berisikan tentang definisi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab metode penelitian berisi uraian tentang metode/cara/langkah-langkah operasional pelaksanaan penelitian yang bersifat teknis dan aplikatif. Di sini, peneliti menjelaskan rencana langkah-langkah atau prosedur dalam melaksanakan penelitian.

Penjelasannya cukup secara global namun aplikatif/praktis sesuai kebutuhan penelitian tersebut. Setiap jenis penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dalam metode penelitiannya. Pada bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab keempat, berisi tentang pembahasan hasil data penelitian. Pada bab ini disusun memfokuskan pada hasil penelitian terhadap data penelitian yang telah dilakukan, serta analisis data hasil penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh. Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran objek penelitian dan analisis data, serta pembahasan.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

3. Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan