

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara terus menerus dengan tujuan kondisi di suatu negara dapat menjadi lebih baik lebih baik, pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu indikator keberhasilan bagi pemerintah dalam mengelola suatu Negara, karena kondisi ekonomi yang ada di dalam suatu negara dapat dikatakan bertumbuh jika aktivitas ekonomi warganya berdampak langsung pada peningkatan produksi barang, dan jasanya, dengan mengetahui bagaimana tingkat pertumbuhan ekonomi para pelaku sektor usaha dapat menjadikan sebagai dasar membuat rencana pengembangan produk serta sumber daya nya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi., mesin berteknologi tinggi pun menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, berapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Adapun untuk tujuan bisnis bisa tercapai sesuai dengan keinginan maka memerlukan hubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan pengalaman karyawan hal ini bisa dalam bentuk pelatihan, perlunya program pelatihan menjadi kebutuhan bagi perusahaan agar produktivitas dapat meningkat.

Pentingnya pengembangan karyawan bagi suatu bisnis atau perusahaan karena sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin karyawannya meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara membimbing, mendorong, memotivasi hal ini dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan baik dan terus berkembang, hal itu mampu berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pekerjaan yang di tugaskan terhadap karyawan.

Pengembangan karyawan merupakan satu agenda wajib perusahaan yang bukan hanya isapan jempol belaka. Pengembangan karyawan ini merupakan strategi yang perlu dilakukan untuk meng-upgrade skill dan pengetahuan karyawan. Selain dari kepentingan tuntutan kerja yang harus update, pengembangan karyawan ini memberikan manfaat untuk perusahaan itu sendiri karena memiliki aset karyawan yang cemerlang dan terbaik.

Namun yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karyawan ini perlu satu tujuan atau target sehingga pengembangan bisa bermanfaat dan berada pada jalur yang tepat. Jangan sampai sudah repot-repot memberikan skill development untuk karyawan namun tidak memberikan feed back yang baik untuk perusahaan.

Pengembangan karyawan atau sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan yang terbaik harus

disediakan dan diberikan oleh organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi agar dapat menghasilkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang bagus untuk bersaing dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang lain.

Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas karyawan atau sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar tenaga kerja. Organisasi, perusahaan dan instansi menyadari bahwa pegawai atau karyawan (SDM) bukanlah sapi perah yang hanya dimanfaatkan tenaganya untuk kepentingan organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi semata. Tetapi sumber daya manusia juga menjadi aset organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang harus selalu ditingkatkan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan produktifitas.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karyawan pada pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada pegawai, karyawan, SDM atau proses membantu pegawai, karyawan, SDM untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.

Pengembangan karyawan yang di kelola dengan baik membuat semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan efektif, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi suasana hati pegawai. dengan meningkatnya semangat kerja mampu memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, meningkatnya kepuasan kerja sehingga pekerjaan yang di bebaskan terhadap karyawan mampu diselesaikan dengan cepat dan sebagainya. Maka dari itu pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan serta pelatihan juga merupakan tuntutan yang tumbuh dengan perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin menuntut sumber daya manusia yang tinggi kualitasnya. Kemajuan tercermin dari makin tingginya tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan penduduk, serta dimilikinya nilai budaya yang berorientasi ke masa depan dan pencapaian prestasi. Dengan pencapaian prestasi yang baik akan menimbulkan suatu kebanggaan atau kesenangan tersendiri bagi individu yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga akan memberikan semangat kerja yang baik dikedepannya secara terus menerus.

Semangat kerja karyawan mampu mendukung produktivitas karyawan bahkan prestasi bagi karyawan di karenakan semangat kerja karyawan bisa mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, semangat merupakan gambaran perasaan jiwa karyawan melalui kesenangan dalam melakukan pekerjaannya mampu membuat kinerja karyawan semakin membaik atau meningkat.

Perusahaan yang bergerak pada bidang industri yaitu PT Barie Jaya Perkasa juga telah menerapkan pengembangan karyawan untuk dapat SDM yang

berkompeten dan dapat bersaing, sehingga akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, dan akan mendapatkan reward dari perusahaan dan hal tersebut menjadikan semangat kerja yang meningkat di setiap karyawan itu sendiri.

PT. Barie Jaya Perkasa yang berlokasi di jalan Desa Nanjungmekar, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung bergerak di bidang industri Cup AMDK memiliki potensi sangat besar untuk dimanfaatkan sebagai berbagai macam penunjang kebutuhan masyarakat baik itu untuk menyimpan cairan, minuman ringan, oli motor, minyak masak, kerajinan, obat, sampo.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di PT Barie Jaya Perkasa diketahui adanya masalah semangat kerja karyawan yang kurang baik dalam pekerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Keinginan Motivasi dan dorongan Bekerja

Pada PT Barie Jaya Perkasa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan keinginan kerja, penurunan motivasi bekerja, hal tersebut dikarenakan karyawan yang mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya, rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat kerja dan juga motivasi kerja yang dimiliki, sehingga akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan pekerjaan, seperti data yang di lampirkan pada tabel 1.1 dimana karyawan tidak dapat memenuhi target pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan dorongan bekerja menurun atau mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya.

2. Kesungguhan

Kesungguhan karyawan pada PT Barie Jaya Perkasa pun dalam bekerja yang belum optimal, hal tersebutpun di pengaruhi oleh menurunnya dorongan pekerja akan bekerja, dengan terjadinya kejenuhan yang terjadi di beberapa karyawannya menjadikan sebagian karyawan tidak bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaannya, sebagaimana tersaji pada tabel 1.1 sebagai data atau bukti dari permasalahan.

Tabel 1. 1 Kesungguhan Pekerjaan Yang Di Kelola Ulang PT. Barie Jaya Perkasa Kab. Bandung Periode Februari - April 2023

Bulan	Target produk layak	Return produksi Cup AMDK/Pak	%	Tidak tercapai target
Januari	90%	20 pak	18%	72%
Febuari	90%	35 pak	31%	59%
Maret	90%	15 pak	13,5%	76,5%

Sumber PT.Barie Jaya Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan atas terjadinya penurunan kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh semangat kerja pada kesungguhan bekerja serta motivasi atau dorongan kerja, sehingga ketelitian karyawan terhadap proses produksi belum maksimal di karenakan setiap bulannya selalu ada pengelolaan ulang, proses pengelolaan produksi Cup AMDK ini menggunakan bahan baku yang terbuat dari biji plastik murni bahan *Polypropylene* sehingga aman untuk di gunakan sebagai tempat minuman, jenis kantong plastik bening transparan ini di

gunakan untuk memperjelas dan memperindah suatu tampilan produk dan mampu bertahan terhadap suhu panas maupun dingin.

Pemasalahan tersebut di sebabkan pada PT.Barie Jaya Perkasa di duga disebabkan karena pengembangan karyawan yang diberikan pihak PT Barie Jaya Perkasa kurang diterima dengan baik oleh karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan para pegawai di PT Barie Jaya Perkasa dapat dikatakan kurang terlaksana kedisiplinan karyawan di lingkungan kerja, masih terdapat beberapa karyawan yang abai atau tidak disiplin dengan peraturan kerja yang di tetapkan, hal ini yang menjadi pengembangan karyawan yang di berikan oleh PT Barie Jaya Perkasa kurag terlaksana dengan baik sehingga tidak tersampaikan pelatihan yeng diberikan untuk mengembangkan skill, kreativitas, secara baik untuk seluruh karyawan yang ada di PT Barie Jaya Perkasa.

2. Absensi Karyawan

Absensi Karyawan yang ada di PT Barie Jaya Perkasa terjadi tidak stabil karena setiap bulannya terjadi naik turun jumlah absensi yang di terima, hal ini pun menjadikan pengembangan karyawan tidak diterima baik oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuannya, karena absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang

diterapkan kurang baik. Tetapi pada PT Barie Jaya perkasa absensi menjadi hal yang kurang baik karena masih banyak karyawan yang absensinya kurang baik, dapat dibuktikan dengan data yang di dapatkan pada PT Barie Jaya Perkasa sebagai mana yang ada di tabel 1.2

Tabel 1. 2 Absensi Pegawai PT. Barie Jaya Perkasa Kab. Bandung Periode Februari - April 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan			Tingkat Absensi
			A	S	I	
Januari	43	26	8	10	6	24
Februari	43	24	9	7	5	21
Maret	43	27	3	12	10	25

Sumber PT.Barie Jaya Perkasa 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingginya tingkat absensi menunjukkan kondisi kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja perlu di perhatikan di karenakan semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk menelitinya dan mengambil judul

“Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Barie Jaya Perkasa, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka selanjutnya dapat di identifikasi masalah penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana Gambaran umum PT Barie Jaya Perkasa ?

2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karyawan dan bagaimana kondisi semangat kerja karyawan pada PT Barie Jaya Perkasa ?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja pada PT Barie Jaya Perkasa ?
4. Bagaimana hambatan dalam pengembangan karyawan dan upaya apa yang di lakukan untuk mengatasi hambatan PT Barie Jaya Perkasa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran umum PT Barie Jaya Perkasa.
2. Mengetahui pelaksanaan pengembangan dan kondisi semangat kerja pada karyawan pada PT Barie Jaya Perkasa.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja pada PT Barie Jaya Perkasa.
4. Mengetahui bagaimana hambatan dalam pengembangan karyawan dan upaya apa yang di lakukan untuk mengatasi hambatan PT Barie Jaya Perkasa

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang kajian manajemen sumber daya

manusia, khususnya tentang pengaruh pengembangan semangat kerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat mengetahui definisi pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja dan dapat dijadikan bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian sumberdaya manusia, mengetahui hasil dari pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja serta memberikan kontribusi pemikiran dan informasi gambaran yang terkait pengembangan karyawan terhadap semangat kerja.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan pada PT. Barie Jaya Bandung dalam hal menghadapi persoalan pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan upaya meningkatkan kualitas semangat kerja karyawan melalui pengembangan melalui pelatihan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat sebagai referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah selanjutnya mengenai pengembangan semangat kerja karyawan dan penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi pembaca yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Lokasi Penelitian

PT. Barie Jaya Perkasa, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung.

1.6 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan Juni 2023 penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut:

