

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era reformasi memicu perkembangan industri secara global. Dan diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan ditunjang oleh sumber daya yang berkualitas agar perusahaan mampu bersaing secara sehat dan terus melakukan produksi (Wibowo 2015). Produksi dapat berjalan dengan jika ditangani oleh manajemen yang efektif. Menurut Yusran & Sodik bahwa Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi salah satu fungsi utama dari departemen sumber daya manusia (Yusran & Sodik, 2018).

Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang menerapkan strategi manajemen dengan baik dan mampu mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana. Melihat Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan pada PT Kabelindo Murni Tbk, maka dikatakan bahwa bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan secara langsung. Selain itu para Karyawan dalam melaksanakan tugasnya seharusnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, dengan demikian karyawan tersebut dapat mempunyai kualitas kerja atau kinerja yang baik. Dan sangat dibutuhkan karyawan yang menguasai bidangnya dan bertanggung jawab.

Para manajer dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan program pengembangan dalam peningkatan pengetahuannya dan keterampilannya dan Pengembangan sumber daya manusia akan menunjang kinerja suatu perusahaan sehingga sangat diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya bisa menjadi lebih baik

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang

berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi (Nugraha, 2017)

Dengan Pemberdayaan, Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk akan menunjukkan lebih mempunyai otonomi untuk berinisiatif, semakin produktif dan hasil pekerjaannya menjadi lebih berkualitas pemberdayaan merupakan suatu peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan, serta berbagai potensi yang sesungguhnya dimiliki karyawan. Berkembangnya akan sektor informal yang telah menunjukkan fakta bahwa pada sektor ini mempresentasikan alternatif pekerjaan formal yang telah didapat. Lalu sektor informal akan memberikan keuntungan finansial, dan fleksibilitas dalam bekerja, dan juga mengadakan atau memberikan lapangan pekerjaan (Nurbaiti, 2021)

Pemberdayaan karyawan pada dasarnya merupakan perubahan budaya, karena pemberdayaan sulit akan berkembang jika seluruh budaya organisasi tidak berubah secara mendasar, yang ditunjukkan adanya daya enegi yang bersumber dari karyawan tersebut. Selanjutnya daya tersebut akan memberi daya tertahap sumber sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai suatu tujuan bagaimana ditetapkan organisasi. Karyawan akan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari karyawan tersebut. Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan terhadap tugas tugasnya (Suryani & Firmansyah, 2021).

Hal ini dikarenakan sering terlihat semakin kurang memperhatikan dalam menerapkan pelatihan, kemampuan serta kualitas kerja sehingga menimbulkan berbagai masalah pada PT Kabelindo Murni Tbk. Berikut data tabel penilaian kerja karyawan pada tahun 2022 :

| Aspek penilaian | Sangat Baik (5) | Baik (4) | Cukup (3) | Kurang (2) | Buruk (1) |
|---|----------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| A 01. Disiplin Absensi (No Lost Hour) | | | ✓ | | |
| A 02. Jam Kerja / Usaha (efektifitas menggunakan waktu kerja dan tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja) | | | ✓ | | |
| A 03. Disiplin waktu istirahat | | ✓ | | | |
| A 04. Disiplin penyelesaian pekerjaan sebelum pulang kerja | | ✓ | | | |
| A 05. Kerapihan dan kebersihan tempat kerja | | ✓ | | | |
| A 06. Penerapan Prosedur Internal | | ✓ | | | |
| A 07. Menjaga ketepatan waktu dan target pekerjaan | | | ✓ | | |
| A 08. Kualitas kerja dalam hal ketepatan dan ketelitian | | | ✓ | | |
| A 09. Kerapihan dan kebersihan karyawan | | ✓ | | | |
| A.10 Disiplin dalam | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|
| pengisian log book | | ✓ | | | |
| A 11. Disiplin dalam pengisian <i>Marathon Output</i> | | ✓ | | | |
| A 12. Disiplin tidak menggunakan HP pada saat jam kerja | | | ✓ | | |
| A 13. Penggunaan dan penempatan peralatan kerja degan tepat | | | ✓ | | |
| A 14. Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) | | | ✓ | | |
| A 15. Menjalankan Prosedur K3 | | | ✓ | | |
| B 01. Sikap (Attitude) | | | ✓ | | |
| B 02. Berpikir Positif | | | ✓ | | |
| B 03. Komunikasi dan Kerjasama Team | | | ✓ | | |
| C 01. Patuh dan Taat | | | ✓ | | |
| C 02. Kejujuran dan Loyalitas terhadap pekerjaan | | | ✓ | | |
| C 03. Mengikuti instruksi dan inisiatif | | | ✓ | | |
| C 04. Komunikasi dengan pemimpin | | | ✓ | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| C 05. Pelaporkan/menyampaikan setiap pengembangan situasi. | | | ✓ | | |
| D 01. Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. | | ✓ | | | |
| D 02. Kepedulian terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat kerja | | ✓ | | | |
| E 01. Penguasaan Job Description | | | ✓ | | |
| E 02. Menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas | | | ✓ | | |
| E 03. Tanggung jawab terhadap pekerjaan | | | ✓ | | |
| F 01. Respon Menghadapi masalah | | | ✓ | | |

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni Tbk

Sumber : PT Kabelindo Murni Tbk (2021)

Komentar dan penjelasan penilai : _ Tingkatkan Produktifitas dalam pekerjaan.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penilaian kerja yang menghasilkan kualitas kerja masih sangat kurang maksimal sehingga mengalami penurunan produktifitas kerja karyawan. hal ini sudah menimbulkan masalah dalam kualitas kerja, dengan perusahaan mengembangkan sumber daya dengan baik dan juga pemberdayaannya maka karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan dan PEMBERDAYAAN Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk.”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Dari uraian latar belakang diatas terdapat rumusan permasalahan yaitu

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas kerja?
2. Apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas kerja?
3. Apakah pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut terdapat tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia pada PT Kabelindo Murni Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia pada PT Kabelindo Murni Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja karyawan pada PT Kabelindo Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat untuk penelitian sebagai berikut

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang penerapan ilmu di perusahaan. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk membantu evaluasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan dan pemberdayaan terhadap kualitas kerja pada PT Kabelindo Murni Tbk.

2. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya untuk para peneliti, pembaca, penulis dan akademi pada pengaruh pengembangan dan pemberdayaan terhadap kualitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian mendapatkan arah yang lebih jelas bagi peneliti, maka masalah diberi batasan sebagai berikut, Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Kabelindo Murni Tbk dan Penelitian hanya dilakukan kepada responden Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk untuk menguji tiga variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia dengan indikator (pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, Pendidikan). Pemberdayaan sumber daya manusia dengan indikator (kemampuan, memperlancar, konsultasi, Kerjasama, membimbing, mendukung). Kualitas kerja dengan indikator (potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja, antusiasme).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori mengenai variabel variabel dan hal hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang terdiri dari variabel penelitian,

definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan profil perusahaan serta hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan kesimpulan yang ditarik dari penelitian yang telah dilakukan.

