

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, namun di dalam pelaksanaannya seringkali terjadi ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan perusahaan adalah 1. Mengembangkan strategi bakat karyawan 2. Tinjau dan evaluasi karyawan (review and evaluate) 3. Pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal. Hal ini Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Suatu organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai hasil tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya

manusia yang berkualitas. Perusahaan percaya jika karyawan memiliki kualitas tinggi maka hasil pekerjaannya akan berkualitas pula. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Gorda (2004) bahwa keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai, itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemuinya selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya jika karyawan mampu memaksimalkan kegiatan pengembangan. Hal ini berkaitan dengan pernyataan Robert dan Jackson (2002) jika karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka

kinerja akan lebih tinggi lagi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut dipertegas oleh teori Mathis dan Jackson (2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia.

Pendapat lainnya menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Sistem pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, dikarenakan sumber manusia sangat dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan dan pastinya ingin mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai target. Hal tersebut pastinya diperlukan suatu sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik serta dapat di atur dalam suatu organisasi yang berkualitas dan inovatif (Setiawan & Fahmi, (2020).

Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam kinerja hal ini di pertegas oleh Mathis dan Jackson (2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk itu diperlukan sistem pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang beralamat di Jl.piet A.Tallo No.101, oesapa barat. Kec. Kelapa lima, kota kupang Jenis layanan yang diberikan di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur yaitu melayani penyediaan energi listrik, tetapi juga terlibat dalam bidang sosial, ekonomi, dan lingkungan masyarakat. Distribusi listrik dapat melalui perantara pos atau langsung mendatangi kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan pln, pembayaran listrik hingga komplai. Selain berkunjung langsung, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online,

bayar listrik online dengan pln token, pembayaran online melalui atm aplikasi mobile.

^Berdasarkan pengamatan di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur telah melaksanakan sistem pengembangan dalam rangka membantu menunjang karir karyawan, contoh nyata sistem pengembangan karyawan yang sudah dilakukan di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur adalah mempromosikan sales yang berkompeten ke supervisor sales. Dukungan perusahaan yaitu memfasilitasi sales dengan handphone yang memiliki sistem sales force automation jadi sales tidak perlu bingung untuk menginput order tentunya di pihak administrasi juga lebih mudah dalam bekerja dan pihak gudang lebih cepat dalam mempersiapkan barang yang akan di kerjakan. selain itu pihak management juga bisa mengontrol kesungguhan karyawan dalam bekerja.

PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur akan memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan diantaranya mengadakan pelatihan selling skill dan supervisory skill. Tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan ini yaitu agar para karyawan dapat memperdalam keterampilan dan kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

Berdasarkan pengembangan yang telah dilaksanakan oleh PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur terjadi masalah yang menghambat tercapai kinerjanya secara optimal yaitu masih banyaknya karyawan yang bekerja dalam zona nyaman sehingga karyawan tidak berusaha mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Pada saat pelatihan, karyawan tidak berkonsentrasi mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dan banyak karyawan yang sering absen untuk mengikuti pelatihan. Kurang maksimalnya dukungan perusahaan yang berikan kepada karyawan di bagian sales yaitu hanya memberikan handphone yang terdapat aplikasi sales force automation (SFA) namun tidak memberikan uang transport yang diberikan hanya gaji pokok. Promosi jabatan yang dilakukan belum transparan dan menyeluruh karena posisi jabatan di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur sebagian besar yang diperlukan hanyalah sales dan untuk supervisor sales diperlukan 2 atau 3 orang di setiap cabangnya.

Tabel 1.1

Unit	Jumlah pegawai
Kantor wilayah	101

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur.

1.3 Persoalan Penelitian

- 1) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) UIW Nusa Tenggara Timur.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Kemanfaatan akademis

Secara akademik di harapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana, khususnya bagi jalur minat SDM tentang Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

2. kemanfaatan praktis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi penting serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan efektivitas kerja pegawai.