

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu daerah ditentukan oleh berbagai hal diantaranya bagaimana keadaan sarana dan prasarana yang ada pada daerah tersebut. Pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan pendapatan per kapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang disertai dengan perubahan ciri-ciri penting suatu masyarakat yaitu perubahan dalam keadaan sistem politik, struktural sosial, nilai-nilai masyarakat dan struktur kegiatan ekonominya. Salah satu cara untuk melakukan pengembangan ekonomi ialah pengembangan sarana dan prasarana yang menjadi kewajiban suatu daerah dalam mengembangkan pendapatan ekonominya. Pengembangan sarana dan prasarana menjadi faktor yang penting dalam melaksanakan pembangunan ekonomi suatu wilayah yaitu pembuatan/perbaikan jalan, listrik, drainase, sarana olahraga, hiburan, pasar, sumber daya air dan lain-lain. Oleh karena itu banyak pengusaha mencoba untuk berusaha di bidang jasa konstruksi mengingat lahan usaha yang terbuka lebar dan tidak hanya kalangan swasta, pemerintah pun mendirikan BUMN untuk sektor jasa konstruksi.

Keberhasilan atau kemajuan perusahaan sendiri tidak terlepas dari peranan seluruh karyawannya. Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia

merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itulah yang mengendalikan seluruh elemen yang ada di suatu organisasi. Manusia menciptakan, memilih, dan mengendalikan teknologi, manusia mencari dan menggunakan/memelihara modal. Oleh karena itulah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Setelah struktur organisasi di desain, kemudian setelah kewenangan dan tanggungjawab disusun, dan pekerjaan ditentukan, maka langkah berikutnya adalah menentukan dan menempatkan sumber daya manusia yang sesuai untuk setiap bagian dalam organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:9) salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. *Human resources development* merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup tidak saja pelatihan dan pengembangan melainkan juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir individu serta penilaian kinerja.

Seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang serta sektor pembangunan. Berbagai usaha dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan mencapai sukses, diantaranya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

PT Waskita Karya (Persero) Tbk terus melakukan upaya terbaik, melakukan inovasi dan terobosan agar dapat terus melaksanakan pembangunan proyek-proyek secara maksimal. Untuk mendukung hal tersebut Waskita Karya melakukan inovasi dan terobosan dalam pengembangan usaha produksi beton dengan memiliki anak perusahaan PT Waskita Beton Precast. Sebagai tempat untuk memproduksi beton dan cor curah maka dibentuklah Batching Plant yang memiliki lokasi yang strategis di dekat lokasi proyek-proyek yang

dikerjakannya. Aktivitas utama batching plant ini adalah menghasilkan ready mix yaitu cor curah pakai/instan yang diproduksi di pabrik olahan/batching plant. Ready mix banyak digunakan dalam proyek – proyek berskala menengah ke atas karena ketepatan campuran dan waktu pengaplikasian yang lebih hemat dibandingkan dengan pengecoran secara manual.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang melakukan berbagai upaya agar setiap karyawan memiliki kualitas serta menghasilkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu melakukan *training*/pelatihan dan juga melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing karyawan dengan memberikan penilaian hasil kerja yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Dengan memiliki kualitas yang baik maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan berpengaruh terhadap masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membuat proposal skripsi dengan judul “*Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Bagaimana kualitas sumber daya manusia terhadap

kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang?”

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.
2. Penelitian dilakukan terbatas pada karyawan PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan menggunakan penelitian ini agar dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja atau *performance* karyawan di PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama ini serta menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari penelitian ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa. Supaya lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi dalam lima bab diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini diuraikan mengenai pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia, kinerja karyawan dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini penulis mengadakan penelitian pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang, ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan mengemukakan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian-pembagian tugas dan masalah-masalah tentang hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan, dengan memberikan suatu kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pemecahan permasalahan yang dihadapi perusahaan.