

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka

sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh dan pekerja. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Singodimedjo (2010:61) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuan apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2006)

bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempersoalkan bagaimana menilai dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini berdampak pada perubahan lingkungan yang begitu cepat menurut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena. Dalam menghadapi perubahan lingkungan ini, manajer sumber daya manusia melakukan pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi keahlian yang lebih tinggi dibidangnya dan mampu berpikir secara kreatif dan inovatif.

Pelatihan dan pendidikan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga ahli, yang merupakan suatu persyaratan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu pembinaan yang dilakukan kepada karyawan diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai suatu keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan yang telah diberikan pelatihan dan pendidikan yang terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, jika sikap kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk memajukan suatu perusahaan. Karyawan yang kurang keterampilan, Pendidikan dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

Dengan demikian, kinerja tersebut perlu untuk ditingkatkan agar seluruh karyawan yang ada dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Tidak hanya itu, karyawan tersebut harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan guna menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja dapat diketahui jika seseorang karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, jika tidak mempunyai tujuan dan target yang ditetapkan suatu perusahaan, maka kinerja pada seseorang tersebut mungkin tidak dapat dilihat keberhasilannya. Kinerja yang lebih tinggi akan terlihat pada penyelesaian serangkaian efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas suatu perusahaan.

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang ia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab bagi perusahaan atau organisasi.

PTPN V Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir kinerja karyawannya cukup baik tetapi agar lebih baik lagi kerjanya, pengembangan ini sangat diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia ini berhubungan dengan kinerja. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikutsertaanya dalam

program-program pelatihan dan pengembangan maupun melalui program pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan, PTPN V Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir mengalami pengembangan yang begitu pesat. Tidak hanya sumber daya manusia nya saja, teknologi pun terus mengalami pengembangan. Yang awalnya dilakukan dengan cara manual, sekarang telah dapat dilakukan dengan menggunakan komputerisasi. Ini semua tidak lepas dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang pengembangan yang semakin lebih baik lagi.

Tidak hanya itu perusahaan tersebut juga selalu mengikuti perkembangan zaman, seperti internet dan semua kegiatan yang dilakukan secara online. Seperti melakukan pekerjaan, pengiriman berita, dan juga penerimaan karyawan yang dulunya hanya untuk wilayah riau sekarang penerimaannya untuk seluruh Indonesia.

Perusahan itu sendiri dapat melihat kinerja karyawannya dengan melihat tingkat kehadiran (absen) karyawannya. Tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses pengembangan sumber daya manusia, karena absensi mengukur proporsi kehadiran dan kesiapan kerja karyawan, juga dapat mengetahui sikap karyawan dalam perusahaan. PTPN V memiliki formulasi jumlah karyawan pimpinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Formulasi Jumlah Pimpinan Dan Karyawan pada PTPN V Pekanbaru**

No	DISTRIK	GM	Senior Konsultan	Manajer Diberbant	Ka. Bid	Maskep Diberba	Junior Konsultan	Staf Bid. Dip	Staf Bidang	Jumlah
1	Distrik Petani Mitra	1			3				6	10
2	Distrik Barat	1	1	4	4	1	1	2	4	18
3	Distrik Timur	1	1	2	4	1	2	1	6	18
	<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>46</b>

No	BAGIAN	Jlh Sub Bag	EVP/ Kabag	GM/ Kabag/ Mni.	Senior Konsultan	Kepala Divisi	Ka. Sub/ Unit	Junior Konsultan	Staf Sub Bagian	Jlh Staf KP	OT	Jumlah
1	Executive Vice President (EVP) Plasma/KKP A		1		1					2		2
2	Bagian Sekretariat Perusahaan	4	2	2	1	1	3	2	15	28		28
3	Bagian Satuan Pengawasan Internal	8	1		1		8		9	19		19
4	Bagian Tanaman	4	1	1			3		8	13		13
5	Bagian Teknik dan Pengolahan	5	1	1	1		5		15	23		23
6	Bagian Hukum	3	1				2		6	9		9
7	Bagian Keuangan dan Akuntansi	4	1				4		13	18		18
8	Bagian Sumber Daya Manusia	3	1				3		9	13		13

9	Bagian Pengadaan dan TI	3	1				3		7	11		11
10	Bagian Perencanaan dan Sustainability	4	1				4	1	11	17		17
	<b>JUMLAH</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>153</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dan pimpinan di PTPN V Pekanbaru 153 orang dengan 10 jenis jabatan dan 153 karyawan, yang paling banyak adalah karyawan bagian secretariat perusahaan yaitu sebanyak 28 orang dan paling sedikit adalah bagian *executive president* (EVP) plasma/KKPA yaitu sebanyak 2 orang.

Pimpinan PTPN V Pekanbaru menilai kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar semua karyawan dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong manusia bekerja dengan giat dalam suatu organisasi sangat bergantung pada pencapaian tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha.

Pengembangan sumber daya manusia pada PTPN V Pekanbaru secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan. Karena yang dikembangkan adalah pengetahuan secara teoritis maupun teknis, kemampuan dan keterampilan dalam mengatur kerja serta tindakan yang lebih baik yaitu dengan memotivasi tenaga kerja. Contoh pengembangan sumber daya manusia seperti melakukan program pelatihan dan magang untuk setiap karyawan yang ada diperusahaan karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting sebuah perusahaan. Tanpa

kesediaan sumber daya manusia yang berkualitas maka visi dan misi perusahaan tidak bisa tercapai.

Dalam mengembangkan sumber daya manusianya, PTPN V Pekanbaru telah menerapkan program pelatihan (*training*) dan magang setiap tahunnya. Program ini dilakukan untuk menunjang produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan adanya program ini, karyawan akan menjadi lebih terampil dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Dengan melakukan program training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga- tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Berikut ini adalah data jumlah pelatihan Karyawan pada PTPN V Pekanbaru yang dilihat dari hasil pelatihan karyawan dari tahun 2019 sampai 2021 dapat dilihat pada tabel I.2 berikut ini:

**Tabel I.2**  
**Jumlah Pelatihan dan Magang Karyawan pada PTPN V Pekanbaru**

<b>Keterangan</b>	<b>Tahun 2021</b>		
	<b>Bagian Sumber Daya Manusia</b>	<b>Bagian Keuangan dan Akuntansi</b>	<b>Bagian Pengadaan dan TI</b>
Pelatihan	11	16	9
Magang	3	2	2

Sumber: Bagian SDM PTPN V Rokan Hilir



Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa PTPN V Pekanbaru telah melakukan pelatihan dan magang bagi karyawan selama 1 tahun terakhir yang diikuti oleh 3 bagian, yaitu bagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi, bagian pengadaan dan TI yang berjumlah 42 orang. Pada bagian sumber daya manusia karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 11 orang dan magang sebanyak 3 orang, pada bagian keuangan dan akuntansi karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 16 orang dan magang sebanyak 2 orang, dan pada bagian pengadaan dan TI Karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 9 orang dan magang 2 orang.

Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan karyawan-karyawan tersebut mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab. Rokan Hilir”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah kegiatan untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan dan mencatat data-data informasi dari serangkaian fenomena fakta teori yang telah dipaparkan pada bagian latar

belakang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih rendahnya pengembangan sumber daya manusia di PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir
2. Kurangnya kesadaran akan pentingnya memperhatikan sikap, yang hubungan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir.

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kerancuan dalam pemahaman terhadap skripsi nantinya saya akan membuat batasan-batasan masalah dari judul saya sendiri , yaitu :

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga para membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

## 2. Sikap Kerja

Menurut Sumianto (2008) sikap kerja merupakan suatu tindakan yang diambil tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

### 1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab.Rokan Hilir.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulisdan berbagai pihak secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

- a. Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai tinjauan hukum Islam terhadap pengembangan sumber daya manusia dan sikap kerja.
- b. Dari segi praktis bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan menjadi penelitian ilmiah yang dapat dijadikan laporan serta tugas akhir Strata 1 (satu) Prodi manajemen serta menjadi referensi untuk kajian-kajian keilmuan berikutnya kemudian diharapkan hasil penelitian ini memperluas khazanah keilmuan bagi tokoh masyarakat dan tokoh agama yang akan menambah wawasan ilmu tentang pengembangan sumber daya manusia dan sikap kerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2008:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Kinerja menurut Rivai dan Basri (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Secara umum, faktor yang memberi pengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diartikan sebagai segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, beberapa faktor akan dapat mempengaruhi kondisi tersebut.

Steers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu efektif, efisien, dan kualitas, kuantitas dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris. Russel (2015:153) ada empat kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan seperti berikut:

1. Kualitas, seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas dalam mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara yang ideal dalam menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan dapat dinyatakan dalam nilai Dollar/Rupiah, jumlah waktu, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Jumlah waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sementara jumlah kegiatan adalah banyaknya tugas yang dapat dikerjakan.
3. Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau penggunaan sumber daya.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut siagian (2002) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) indikatornya:
  - a. Hasil kerja yang diperoleh
  - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c. Manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) indikatornya:
  - a. Penataan rencana kegiatan.
  - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
  - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## **2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga para membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.



Pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu organisasi.

Definisi pengembangan sumber daya manusia menurut Handoko (2001:104) adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:199) pendidikan & pelatihan di dalam suatu organisasi adalah: Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Hasibuan (2000: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui

pendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) pengembangan dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang serta adanya peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan dan mampu mengkoordinasikan antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan adanya peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler (2015:15) pengembangan sumber daya manusia adalah pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja (organisasi/perusahaan) dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja untuk pertumbuhan pegawai/karyawan.

Sutrisno (2017:10) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dimensi pada pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Dimensi pendidikan, berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Menurut Undang-

Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

2. Dimensi pelatihan, merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasan, (2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Indikator kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berfikir dan berbuat kreatif, menciptakan suatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

Indikator dari aspek-aspek pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pendidikan. Indikatornya:
  - a. Persepsi terhadap program diklat, dukungan dan partisipasi karyawan untuk mengikuti diklat.
  - b. Penyerapan hasil diklat pada tugas/pekerjaan.
  - c. Peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi karyawan.
2. Keterampilan. Indikatornya:
  - a. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas.
  - b. Kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas.
  - c. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Pengalaman kerja. Indikatornya:
  - a. Lama waktu atau masa kerja.
  - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

#### **2.2.4 Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (Mondy, 2008: 213). Menurut Tohardi (2008:70) tujuan pengembangan adalah:

1. Produktivitas. Dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.

2. Efisiensi. Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.
3. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan- rekanan perusahaan bersangkutan.

## **2.3 Sikap Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Sikap Kerja**

Menurut Nurmiyanto (2008), sikap kerja merupakan suatu tindakan yang diambil tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Setiap manusia pasti memiliki sikap yang berbeda-beda yang menjadi karakteristik diri seseorang tersebut. Sikap pada umumnya terdapat sikap yang baik dan buruk. Sikap seseorang yang baik pasti akan mencerminkan perilaku yang baik pula, sedangkan sikap seseorang yang buruk akan mencerminkan perilaku yang buruk pula.

Menurut Schermerhorn, Hubt, Osborn, dan Uhl-Bein (2014:50), Sikap dideskripsikan dengan suatu kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang. Sedangkan, menurut Robbins dan Judge (2007: 92) dalam makna lain sikap (*attitude*) adalah pernyataan *evaluative* baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh dua pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan wujud respon positif dan negatif pada diri seseorang terhadap objek, lingkungan, peristiwa, dan individu lain yang berhubungan erat dengan perilaku seseorang tersebut.

Sikap kerja pada dasarnya dapat disama artikan dengan sikap praktik karena sikap yang diterapkan selama praktik pada akhirnya akan diterapkan pada saat kondisi bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2007), sikap kerja merupakan proses evaluasi seseorang karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja mereka yang dapat bersifat positif maupun negatif. Evaluasi yang bersifat positif cenderung memiliki kepuasan dalam diri karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Sebaliknya, evaluasi yang bersifat negatif cenderung tidak memiliki kepuasan setelah bekerja dan dirasa sedikit membosankan dalam diri karyawan tersebut.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Sikap Kerja**

Sikap mengandung banyak pengertian yang bermakna cukup kompleks melalui pendapat atau sumber lainnya. Agar dapat mudah memahami pengertian

dari sikap praktik maka terlebih dahulu mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi sikap praktik. Menurut Makmuri (2005: 152) menjelaskan bahwa sikap yang kompleks ini dapat lebih mudah dimengerti dengan mengenal adanya tiga komponen yang berbeda dalam setiap sikap tertentu, yaitu komponen kognitif, afektif, dan kecenderungan perilaku. Komponen ini menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan anda dalam berhubungan dengan orang lain. Berikut penjelasan ketiga komponen sikap yang dikutip dari Wibowo (2014:50-51).

1. Komponen kognitif (*Cognitive component*)

Komponen kognitif merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki oleh orang tentang objek atau situasi. Contohnya, pemikiran kita tentang orang yang sedang merokok di tempat umum meyakini bahwa hal tersebut dinilai kurang patut dan tidak dapat diterima.

2. Komponen afektif (*Affective component*)

Komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Contohnya, perasaan yang kita rasakan kepada orang yang merokok di tempat umum dapat membuat kita merasa marah dan terganggu yang menaruh perasaan negatif kepada orang tersebut.

3. Komponen kecenderungan perilaku (*Behavior component*)

Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan tindakan terhadap seseorang atau sesuatu. Contohnya,



bagaimana respon kita terhadap orang yang merokok di tempat umum yang mengganggu membuat kita untuk menjauh dari orang tersebut.

Sedangkan, komponen sikap menurut McShane & Von (2010:100) terdiri dari *belief*, *feeling*, dan *behavioral intentions*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Keyakinan (*Belief*)

*Belief* atau keyakinan merupakan persepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap, yang kita yakin benar. Misalnya, kita yakin bahwa merger (penggabungan dua perusahaan) mengurangi keamanan kerja untuk pekerja pada perusahaan yang melakukan *marger*.

2. Perasaan (*feeling*)

*Feeling* atau perasaan mencerminkan evaluasi positif atau negatif dari sikap objek. Sementara orang berfikir bahwa *marger* adalah baik sedangkan lainnya berfikir bahwa *marger* itu buruk. Suka tidak suka kita terhadap *marger* merupakan penilaian perasaan.

3. Maksud perilaku (*Behavior Intentions*)

*Intentions* atau maksud merupakan motivasi untuk terkait dalam perilaku tertentu menurut objek sikap. Pada saat mendengar bahwa perusahaan akan *marger* dengan organisasi lain, kita mungkin menjadi termotivasi untuk mencari pekerjaan lain dimana saja atau mungkin mengeluh kepada manajemen tentang keputusan *merger* tersebut. Komponen perilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan

dengan objek sikap yang dihadapinya. Kaitan ini didasari oleh asumsi bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi Perilaku.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Makmuri, Wibowo dan McShane dapat disimpulkan bahwa komponen sikap memiliki kesamaan makna yaitu *cognitive* sama dengan *belief* karena memiliki unsur keyakinan, *affective* sama dengan *feeling* karena memiliki unsur perasaan atau emosi, dan *behavior component* dengan *behavior intention* karena memiliki unsur perilaku serta tindakan. Kaitannya dengan penelitian ini adalah sikap praktik siswa yang akan diteliti dilakukan dengan menggunakan tiga indikator yaitu keyakinan siswa terhadap praktik (*cognitive*), perasaan yang dirasakan siswa pada saat praktik (*affective*), dan tindakan yang ditunjukkan siswa saat praktik (*behavior*).

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut ini akan diuraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fajar Dwi Wahyunanto, Alini Gilang 2020	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : Pengembangan Sumber Daya Manusia	pengembangan sumber daya manusia berada dikategori baik dengan skor 81,67%. Sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berada dikategori baik dengan skor 81,79%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Dodik Jatmika, Mardiana Andarwati, 2017	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai	Variabel Dependen : kinerja pegawai melalui keputusan kerja pegawai Variabel Independen : pengembangan sumber daya manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja

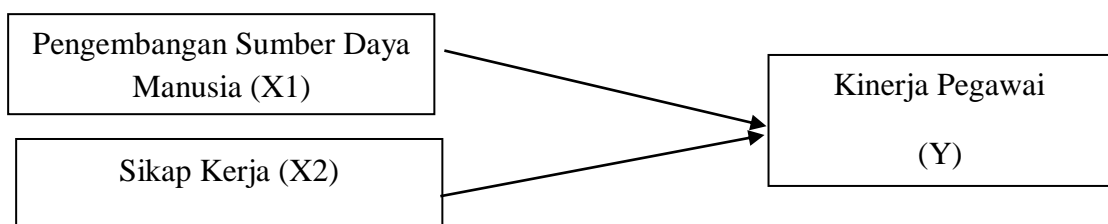
		Kementrian Agama di Jombang		pegawai. 2.pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3.kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4.pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3.	Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi Suroso, 2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda.	Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan analisis data, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.
4.	Ahmad Yusran,2018	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari	Teknik sampel adalah sensus,yakni 55 orang karyawan PT Bank BNICabang Utama Kendari	Variable Pelatihan juga memiliki skor rata-rata sebesar 4,17, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi.
5.	Rindi Andika,2019	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Kinerja pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh dengan kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam setiap organisasi sebagai penggerak kegiatan dan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan sikap kerja dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan, dan kegiatan-kegiatan lain. dapat memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan pengembangan tersebut.

Menurut Price (2011:445), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a.  $H_1$  : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

$H_0$  : Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

- b.  $H_2$  : Sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

$H_0$  : Sikap kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

- c.  $H_3$  : Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

$H_0$  : Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sikap kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.