

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. peran pegawai sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar.

Pentingnya faktor dari sumber daya manusia dalam organisasi sebagai fungsi perencana, penggerak dan pelaku semua kegiatan operasional, dan untuk memaksimalkan hasil yang dicapai sesuai dengan kemampuan dasar manusia yang terbatas melalui suatu tanggung jawab untuk membentuk suatu dalam organisasi perlu dipengaruhi oleh beberapa aspek terpenting yaitu, pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia.

Pengembangan karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegang selama kehidupan kerja, orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka. (Saefullah, 2022)

Dalam upaya pengembangan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan karir juga adalah suatu yang peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan

Pelatihan adalah program yang diberikan karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan untuk menutupi kesejangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. (Oktavia & dkk, 2019).

Dalam suatu permasalahan produktivitas adanya sesuatu yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Yang menyebabkan faktor utamanya yang mempengaruhi produktivitas seorang pegawai atau karyawan adalah

kemampuan dan kemauan, memang diakui banyak orang yang mampu, tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan produktivitas kerja yang baik/tinggi. (Tejo Wihardiyono, 2016).

KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera sangat membutuhkan SDM yang terampil serta yang memiliki skill yang sesuai dengan kemampuannya, keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh SDM, karena SDM yang menyediakan tenaga dan yang memiliki kreativitas serta semangat dalam menjalankan operasional perusahaan. Manajemen juga ikut berperan dalam menyiapkan kinerja agar hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Sumber daya yang disebut juga sumber tenaga, kemampuan, kekuatan serta keahlian yang dimiliki oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu itu sendiri. (Malayu S.P Hasibuan, 2006).

Ada beberapa peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang, yaitu kinerja yang tinggi serta unggul dan berkualitas, pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan. Kesuksesan seseorang diidentifikasi sebagai tujuan karir, rencana, dan kemudian tindakan. Sedangkan keberuntungan hanya terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan persiapan seorang karyawan tersebut.

Dari hasil wawancara yang didapatkan pada tanggal 28 Oktober 2021 kepada bapak Wahyudin, S.Pd.I yang memegang jabatan sebagai manajer operasional yaitu dari permasalahan yang dihadapi terkait pengembangan karir itu terjadi di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon kepada individu karyawannya yang dimana karyawan tersebut ditempatkan di cabang karena prestasi kerjanya bagus dan menduduki jabatan sebagai jabatan analis. Kemudian ketika karyawan tersebut ingin dinaikkan jabatan yang lebih tinggi, itu ada syarat tertentu yang harus karyawan tempatkan di pusat nya. Kemudian karyawan tersebut menolak karena kemungkinan karyawan tersebut lebih nyaman ditempatkan di cabang dengan posisi jabatan yang sekarang karyawan tersebut dilaksanakan.

Pada dasarnya jika karyawan yang memiliki banyak pengalaman maka semakin lebih cepat juga karirnya akan naik. Dibandingkan dengan karyawan yang ingin penempatannya hanya mau di cabang saja.

Adapula akibat terjadinya masa pandemi ini membuat para pegawai banyak permasalahan dalam pengembangan karirnya yaitu bisa dilihat dari prestasinya, contohnya seperti pencapaian target apabila tidak bisa mencapai target maka prestasinya akan turun.

Karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon tersebut, untuk mengetahui karyawan sudah memiliki karier yang cukup bagus dan cakap, serta membantu dalam mengembangkan perusahaan. Tetapi karyawan didalam KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon ini masih merasa kurang puas untuk meningkatkan karir yang dimilikinya karena rasa kepuasan tidak akan pernah berhenti sampai karyawan tersebut memiliki jabatan tertinggi di dalam perusahaannya. Begitupula halnya dalam pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan, itu perlu adanya pelatihan sumber daya manusia untuk menjamin kelancaran dalam bekerjanya dan mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas peneliti maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan terlebih dahulu maka penulis membuat suatu batasan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diambil identifikasi masalah, sebagai berikut :

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini masuk kedalam wilayah kajian Manajemen dan Organisasi Bisnis Syariah.

b. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu dengan melakukan jenis penelitian eksperimen.

2. Batasan Masalah

Dengan melakukan penelitian ini, mungkin penulis akan mendapatkan kendala dan masalah. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi dan meminimalisir masalah tersebut, penulis memberikan batasan-batasan masalah dalam penelitian. Penulis hanya membahas tentang Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dan memberikan solusi berupa jawaban dan hasil penelitian yang dilakukan.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?
- b. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?
- c. Apakah pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Masalah menurut rumusan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?
- c. Untuk pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon?

2. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian atau pembahasan suatu masalah yang dilakukan tentunya diharapkan dapat memberi manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang tertarik dan berkepentingan dengan masalah-masalah yang diteliti dan dibahas, diantaranya adalah :

a. Kegunaan Teoritis

- a) Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas pemikiran tentang pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja karyawan.
- b) Penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dan kajian lebih lanjut tentang pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja karyawan.
- c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya serta untuk peneliti agar dapat membandingkan dengan teori dan juga menambah pengetahuan khususnya bagi pihak-pihak tertarik pada masalah yang dibahas untuk meneliti lebih lanjut.

b. Kegunaan Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, khususnya dalam rangka menambah pengetahuan

tentang bagaimana pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja karyawan.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bagian dari bahan evaluasi terhadap pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Semoga penelitian ini menjadi catatan amal sholeh dan motivator bagi penulis dan bagi semua pihak untuk lebih giat lagi menggali ilmu tentang Perbankan Syariah.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah isi penelitian secara keseluruhan, maka penulisan penelitian ini secara umum dibagi kedalam lima bab dan beberapa sub bab didalamnya, antara lain sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang akan menjelaskan secara singkat permasalahan yang diteliti.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis data dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai analisis pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja karyawan yang di terapkan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon.

BAB V Penutup

Bab ini mencakup kesimpulan dan saran yang akan menyimpulkan dari hasil penelitian yang akan dituangkan dalam pembahasan dan saran dari penulis terhadap temuan dalam penelitian yang penulis temukan dilapangan.