

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Peranan Sumber Daya Manusia

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dikategorikan sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam upaya memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah organisasi, di samping sumber daya manusia lainnya. Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia organisasi, maka diperlukan pendayagunaan atas sumber daya secara efektif dan efisien.¹

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat organisasi perusahaan yang sangat vital karena keberadaannya di organisasi perusahaan atau organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.²

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

¹ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), hal. 28

² Febrianty, et. all., *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 72

1) Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian dalam bentuk softskill dan hardskill. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki arti yang luas. Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat baik untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini.³

Menurut Price, “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 dimasa yang akan datang.”⁴

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh sebuah perusahaan, agar kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan

³ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang: UB Media, 2016), hal. 160

⁴ Dinny M. Aruperes, et. all., “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk BITUNG”, *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4, 2018, hal. 3090

yang dilakukan. Bagi pegawai, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berlatih dan belajar yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi dalam pekerjaannya sekarang, serta untuk menyiapkan diri untuk tanggungjawab dan peran yang akan datang.

2) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan pokok yaitu untuk meningkatkan keterampilan, sikap dan tanggungjawab, serta kemampuan karyawan sehingga lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan sasaran program.⁵ Secara rinci tujuan pengembangan manusia sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

b) Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

⁵ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hal. 87

c) Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.⁶

d) Memelihara moral karyawan

Adanya pengembangan karyawan, maka moral karyawan juga diharapkan akan lebih baik lagi, di mana keterampilan dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan semangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.

e) Meningkatkan pelayanan

Adanya pengembangan karyawan ini, maka setiap karyawan perusahaan diharapkan mampu melayani konsumen maupun pelanggan perusahaan dengan lebih baik lagi, karena tanpa pelayanan yang baik, suatu perusahaan tidak akan mampu meningkatkan pelanggan.⁷

f) Meningkatkan peluang karier

⁶ Natasya, et. all., *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi : Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 4

⁷ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal.

Pengembangan dilakukan untuk bisa memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan potensinya sehingga bisa mendapatkan jenjang pekerjaan yang diinginkannya.

g) Kecelakaan

Pengembangan yang dilakukan untuk mengurangi resiko kecelakaan bahkan sampai menghilangkan nyawa manusia.⁸

h) Meningkatkan kepemimpinan

Human relation adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan human relation, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.

i) Meningkatkan kemampuan

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang pegawai. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.⁹

3) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap aktivitas yang positif pasti akan membawa manfaat, demikian pula dalam manfaat pengembangan sumber daya manusia.¹⁰ Pengembangan sumber daya manusia merupakan

⁸ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber...*, hal. 161

⁹ Natasya, et. all., *Pengembangan Sumber...*, hal. 5

¹⁰ Sri Hartati, *Gender Dalama Birokrasi Pemerintahan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), hal. 46

aktivitas untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan dengan meningkatkan knowledge, skill, ability sesuai yang dibutuhkan di masa datang.¹¹

1. Manfaat Pengembangan SDM Bagi Perusahaan

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi, tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berotkir dan bertindak secara inovatif
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, di mana dalam hal ini melibatkan para karyawan yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan

¹¹ Farida Akbarina, *Pengantar Bisnis*, (Malang: Polinema Perss, 2018), hal. 55

- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif
 - f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, di mana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya
 - g. Penyelesaian konflik secara fungsional, dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.¹²
2. Manfaat Pengembangan SDM Bagi Para Karyawan
- a. Meningkatkan kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan.
 - b. Menunjang perkembangan karier dan pengembangan keterampilan di masa datang.¹³
 - c. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
 - d. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasi
 - e. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuannya
 - f. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress dan konflik

¹² Sri Larasati, *Manajemen Sumber...*, hal. 124--125

¹³ Farida Akbarina, *Pengantar Bisnis...*, hal. 55

- g. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan teknikal dan intelektual
- h. Meningkatnya kepuasan kerja
- i. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- j. Besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- k. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa depan.¹⁴

4) Jenis – Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengembangan secara informal

Atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri. Caranya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatan.

2. Pengembangan secara formal

Karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan. Di sini diklat bisa dilakukan perusahaan sendiri atau dengan mengirimkan keluar atau ke perusahaan lain.¹⁵

5) Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan sumber daya manusia organisasi dibutuhkan untuk membantu meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan adanya pengembangan ini diharapkan perusahaan dapat

¹⁴ Mamik, *Manajemen Sumber...*, hal. 178--179

¹⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber...*, hal. 125

berkembang sesuai dengan harapan, dimulai dari merumuskan SDM sampai dengan mengevaluasi SDM.

Berikut ini akan dijelaskan proses pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Merumuskan rencana sumber daya manusia, yaitu menganalisis, meramalkan, dan menyebutkan kebutuhan organisasional untuk sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang.
2. Menyebutkan kapabilitas-kapabilitas yang penting, menentukan kapabilitas yang dibutuhkan pada organisasi di masa yang akan datang sangat diperlukan seperti kapabilitas dalam pembuatan keputusan yang berkualitas, nilai etika, keterampilan teknis dan lain-lain.¹⁶
3. Menjalankan rencana suksesi, perencanaan suksesi adalah proses pengidentifikasian rencana jangka lebih panjang untuk penggantian karyawan-karyawan kunci secara berurutan.
4. Menilai kebutuhan pengembangan, yaitu menganalisis apa yang dibutuhkan oleh seseorang melalui pengembangan, yang bertujuan untuk menyebutkan kelebihan dan kekurangannya.
5. Melaksanakan rencana pengembangan, organisasional dan individual.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 126

6. Menentukan pendekatan-pendekatan pengembangan, pada pekerjaan (*Job-site*) dan di luar pekerjaan (*off-site*).
7. Mengevaluasi keberhasilan, kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah yang berfokus pada outcome-nya (hasil akhir).¹⁷

2. Fasilitas

1) Pengertian Fasilitas

Fasilitas ialah sarana untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja ialah salah satu sarana pendukung dalam aktivitas suatu perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen serta memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.¹⁸

2) Indikator Fasilitas

a) Sarana dan Pra Sarana

Alat penunjang untuk keberhasilan dari suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik dapat disebut dengan sarana dan prasarana, kegiatan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan rencana apabila kedua hal ini tidak tersedia.

¹⁷ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), hal. 83

¹⁸ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 3, No. 2, 2016, hal. 3

b) Jaminan Kesehatan

Jaminan perlindungan pada keselamatan kerja para karyawan di suatu organisasi disebut dengan jaminan kesehatan. Dengan adanya jaminan kesehatan ini dapat menunjukkan bahwa karyawan tetap produktif dalam bekerja.

c) Insentif

Insentif dapat diartikan sebagai upah finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai atau karyawan berdasarkan jam kerja, serta jumlah barang yang dihasilkan oleh karyawan. Besarnya upah dapat berubah tergantung dari keluaran yang dihasilkan, hal ini berbeda dengan gaji yang jumlahnya relative tetap.

d) Kompensasi

Sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk mengganti kontribusi jasa para karyawan pada perusahaan disebut dengan kompensasi. Kualitas kerja dari karyawan menjadi lebih baik dan lebih semangat dalam bekerja dengan adanya kompensasi ini.

e) Jenjang Karier

Jalur yang akan dilalui oleh karyawan ketika mencapai posisi yang lebih tinggi dengan tanggungjawab yang lebih besar disebut dengan jenjang karier. Karyawan dapat menempati jenjang karier dalam satu atau beberapa organisasi.

Dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan cukup canggih kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan, maka karyawan tersebut secara otomatis akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, selain itu para karyawan juga akan lebih semangat dalam bekerja sehingga akan mendapat hasil yang memuaskan. Apabila perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹⁹

3. Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas

Ukuran dari suatu efisiensi produktif dikenal dengan nama produktivitas. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran yang menyatakan pertimbangan antara output dan input yang telah dikeluarkan oleh suatu perusahaan. Atau dengan kata lain untuk mengukur efisiensi ini diperlukan identifikasi dari hasil kinerja.²⁰

Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu. Produktivitas kerja merupakan bahagian (parsial) dari produktivitas organisasi.²¹

¹⁹ Silfa Rino, "Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmul Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis", *Jurnal: JOM FEKON*, Vol. 2, No. 2, 2015, hal. 7

²⁰ Danang Sutoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), hal. 202-203

²¹ Sisca, et. all., *Teori-Teori...*, hal. 58

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu: 1) produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; 2) produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan 3) produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Akan tetapi semua itu memiliki tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.²²

2) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja ialah tingkat kualitas yang diharapkan untuk memenuhi keinginan konsumen. Dalam artian bahwa produktivitas dilihat dari apresiasi pelanggan bukan dari apresiasi perusahaan. Apresiasi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan seluruh penilaian atas kebutuhan dalam suatu produk yang dapat berupa jasa ataupun barang.

Berikut ialah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu:

a) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas karena seseorang yang memiliki pendidikan tinggi, maka kemampuannya akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki latar belakang

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 102

pendidikan rendah. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih berkompeten sehingga mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk meningkatkan produktivitas.

b) Upah

Upah yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi jika sesuai dengan kinerja yang dilakukan maka akan memberikan rasa puas pada karyawan, sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja.

c) Perjanjian kerja

Ketika awal masuk sebuah perusahaan biasanya terdapat kontrak kerja atau perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, apabila perusahaan mampu memenuhi perjanjian di awal maka karyawan atau sumber daya manusia akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja.

d) Motivasi

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya. Motivasi diperlukan agar karyawannya mau bekerja secara giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga produktivitas kerjanya tinggi dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

e) Penerapan teknologi

Dengan menerapkan teknologi yang serba canggih maka semua pekerjaan akan terasa lebih mudah dan dapat diselesaikan dengan cepat. Teknologi yang canggih akan memudahkan karyawan dalam bekerja, pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan produktivitas.

f) Sikap

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya yang ada di dalamnya baik itu pemimpin atau karyawan, harus memiliki sikap saling menghargai

g) Situasi dan keadaan lingkungan

Apabila situasi dan keadaan lingkungannya nyaman, tenteram dan mendukung, maka karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja. Sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang terus meningkat sehingga juga meningkatkan produktivitasnya.

h) Kemampuan²³

Apabila seseorang memiliki kemampuan yang lebih maka dia akan mampu dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitasnya akan meningkat.

3) Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan

²³ Rahmaniyah Dwi Astuti dan Irwan Iftadi, *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2016), hal. 4--5

organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.²⁴ Beberapa di antaranya, yaitu:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan tugas dan tanggungjawab. Keterampilan seorang karyawan serta profesionalisme mereka dalam bekerja berpengaruh terhadap kemampuan dari diri mereka. Ini akan memberikan mereka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hal yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati suatu hasil pekerjaan dinamakan hasil.

3. Semangat kerja

Sebuah usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat melalui hasil yang dicapai dalam satu hari lalu membandingkannya dengan hasil yang dicapai dari hari sebelumnya.²⁵

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

²⁴ Sisca, et. all., *Teori-Teori...*, hal. 60

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 104--105

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan pengambilan tema Peranan Pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian tersebut memiliki perbedaan, seperti penggunaan variabel, lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda. Berikut ini adalah beberapa sumber penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini :

- a) Limawandoyo dan Simanjutak²⁷ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia, untuk menganalisa lingkungan internal dan eksternal bisnis pada PT. Aneka Sejahtera Engineering serta untuk menyusun rencana pengembangan bisnis pada aspek sumber daya manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Metode dari penelitian ini

²⁶ Deden Misbahudin Muayyad & Ade Irma Oktavia Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, 2016, hal. 87

²⁷ Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, "Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering", *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, Vol. 1, No. 2, 2013

adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan usahanya PT. Aneka Sejahtera Engineering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan. Strategi yang direkomendasikan untuk PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan dari penelitian Limawandoyo dan Simanjutak dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Limawandoyo dan Simanjutak hanya membahas tentang pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini selain membahas peranan pengembangan sumber daya manusia, juga membahas tentang peran dari fasilitas kerja. Lokasi pada penelitian Limawandoyo dan Simanjutak ialah PT. Aneka Sejahtera Engineering, sedangkan lokasi penelitian yang akan diteliti ialah Bank Syariah Indonesia Mojosari Mojokerto.

- b) Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan²⁸ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi *Foundation*, bagaimana proses pendidikan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi *Foundation*, bagaimana proses pengembangan karir yang dilakukan Sinergi *Foundation* dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelatihan yang dilakukan berdasarkan kepada hasil evaluasi tahunan Sinergi *Foundation*. Strategi yang dilakukan dalam pelatihan dengan cara *on the job*, dan merekomendasikan karyawannya untuk mengikuti

²⁸ Miftahuddin, et. all., “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3, No. 2, 2018, hal. 2

pelatihan di luar lembaga. Selanjutnya, proses pendidikan karyawan lebih di titik beratkan kepada pemahaman teoritik karyawan. Strategi yang digunakan dengan cara mengadakan pendidikan di dalam lembaga dan menyekolahkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan di luar. Perbedaan dari penelitian Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan hanya menjelaskan mengenai apa saja strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti ini, peneliti juga menjelaskan bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia, apa saja manfaat pengembangan sumber daya manusia, serta bagaimana peranan pengembangan sumber daya manusia dan pemberian fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c) Djuwita²⁹ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa investasi yang paling penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, di mana sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi agar tetap bertahan dan berkembang dengan baik. Agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka sumber daya manusia itu perlu dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan. Perbedaan dari penelitian Djuwita dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Djuwita

²⁹ Tita Meirina Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai", *Jurnal Manajerial*, Vol. 10, No. 19, 2011, hal. 15

hanya membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dan teori produktivitas kerja pegawai saja, sedangkan penelitian ini selain membahas peranan pengembangan sumber daya manusia, juga membahas tentang peran dari fasilitas kerja. Serta membahas apa saja yang menjadi faktor dari produktivitas kerja.

- d) Aulia³⁰ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis peran manajemen SDM terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KCP Magelang menurut perspektif islam. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peran manajemen SDM terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah. Manajemen SDM Islami pada bank BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan yang memiliki nilai serta akhlak islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya. Nilai akhlak islami yang diterapkan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwasanya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan merupakan amanah yang diberikan dan karyawan merasa hal tersebut merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Perbedaan dari penelitian Aulia dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Aulia indikator yang digunakan dalam mengetahui peran manajemen sumber daya manusia Islami pada kinerja karyawan di antaranya adalah nilai akhlak, kompensasi, spiritualitas, sistem dan struktur organisasi, kualitas kerja, kreativitas dan kerja sama, sedangkan

³⁰ Julyta Prisca Aulia, *Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Skripsi tidak Diterbitkan, 2018)

pada penelitian yang akan diteliti ini menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, beberapa indikator yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif, di antaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

- e) Riyanti dan Edison³¹ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam proses menuju hotel bintang 5. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan belum optimal, di mana strategi pengembangan sumber daya manusia hanya sebatas *on job training* dan penilaian kinerja dilakukan hanya pada saat masa kontrak kerja karyawan akan berakhir. Pengembangan sumber daya manusia melalui *career planning* belum terkonsep dengan baik. Perbedaan dari penelitian Riyanti dan Edison dengan penelitian yang akan diteliti ini adalah, lokasi pada penelitian Riyanti dan Edison dilakukan di Hotel Grand Royal Panghegar, Bandung, sedangkan lokasi pada penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia Mojosari Mojokerto. Pada penelitian Riyanti dan Edison juga hanya membahas tentang pengembangan sumber daya manusia saja, sedangkan penelitian ini selain membahas peranan pengembangan sumber daya manusia, juga membahas tentang peran dari fasilitas kerja.

³¹ Anti Riyanti dan Emron Edison, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung", *Tourism Scientific Journal*, Vol. 2, No. 1, 2016, hal. 56

f) Ulfah³² dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pengembangan SDM-nya, para pegawai mendapatkan pelatihan berupa pelatihan intern yakni dalam bentuk pelatihan Zona Integritas yang diadakan guna menghindarkan pegawai dari adanya KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) baik dalam bentuk barang ataupun uang, serta diadakan pelatihan Persuratan atau Administrasi, dan Pelatihan IT, sehingga para pegawai menjadi lebih efisien dalam menjalankan pekerjaannya, serta para pegawai mengikuti dan memenangkan berbagai macam lomba sebagai bentuk penyegaran terhadap rutinitas yang dikerjakan oleh para pegawai, sehingga pegawai menjadi lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan selanjutnya, serta adanya reward dan punishment yang bisa digunakan dalam lelang jabatan. Serta pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, jaminan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya, sebagai bentuk balas jasa atas apa yang sudah dikontribusikan kepada organisasi. Hal tersebut merupakan beberapa upaya Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam emningkatkan produktivitas para pegawainya. Perbedaan dari penelitian Ulfah dengan penelitian yang akan diteliti ini terletak pada lokasi penelitian, di mana pada penelitian Ulfah ini lokasi penelitiannya adalah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, sedangkan lokasi penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia Mojosari Mojokerto. Pada penelitian Ulfah, pengembangan SDM-nya berupa pelatihan Zona

³² Fatra Mariska Ulfah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi tidak Diterbitkan, 2015)

Integritas yang diadakan guna menghindarkan pegawai dari adanya KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) baik dalam bentuk barang atau uang, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti ini, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan guna untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan.

- g) Harsono³³ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang kualitas sarana dan prasarana UKM dan tingkat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara promosi, pelatihan, dan bantuan alat secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan kualitas SDM dilakukan dengan berbagai cara, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan lokakarya, *on the job training*, pemagangan, dan kerjasama usaha. Perbedaan dari penelitian Harsono dengan penelitian yang akan diteliti ini adalah, pada penelitian Harsono melakukan penelitian terhadap seberapa besar pengaruh antara variabel independen (promosi, pelatihan, dan bantuan alat) dengan variabel dependen produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti ini adalah tentang peranan pengembangan sumber daya manusia dan pemberian fasilitas dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

³³ Harsono, "Fasilitas Peranan Sarana dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja UKM di Kota Magelang", *Jurnal Bina Praja*, Vol. 4 No. 4, 2012, hal. 237

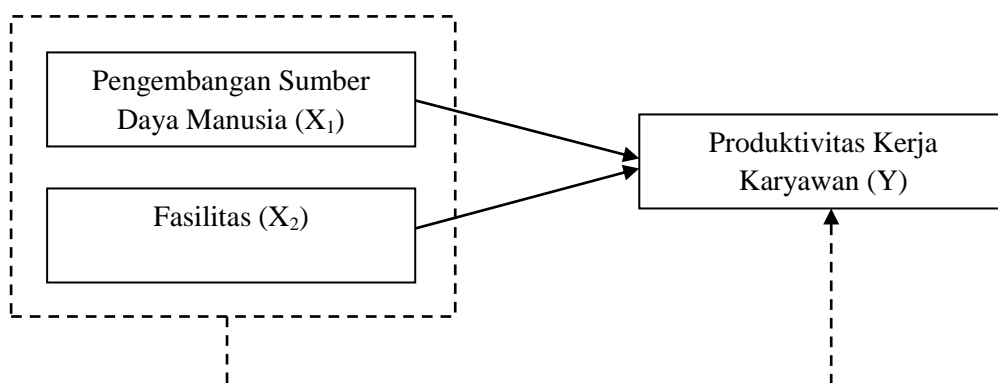
h) Putri³⁴ dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru dan bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Metode dari penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru sudah sesuai standart yang telah ditetapkan oleh pihak manajerial perusahaan dengan menggunakan beberapa strategi yakni berupa orientasi, pendidikan dan pelatihan yang bersifat internal maupun eksternal, motivasi serta kesejahteraan karyawan, yang semua bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan. Perbedaan dari penelitian Putri dengan penelitian yang akan diteliti ini adalah, pada penelitian Putri pembahasannya hanya mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia saja, sedangkan dalam penelitian yang akan diteliti pembahasannya tidak hanya mengenai pengembangan sumber daya manusia saja, tetapi juga peran dari pemberian fasilitas kerja. Lokasi penelitian pada penelitian Putri ialah Lembaga Amil Zakat, sedangkan lokasi penelitian pada penelitian ini ialah Bank.

C. Kerangka Konseptual

³⁴ Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, (Pekanbaru: Skripsi tidak Diterbitkan, 2020)

Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis membuat kerangka berpikir. Kerangka berpikir pada penelitian ini merupakan acuan yang digunakan penulis untuk membahas konsep pengembangan SDM, pemberian fasilitas, dan konsep produktivitas kerja karyawan. Adapun kerangka berpikir yang dibuat penulis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

2.1 Skema Kerangka Berpikir



Keterangan :

1. Proses pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan didukung oleh teori Harsuko Riniwati³⁵, dan didukung oleh penelitian terdahulu Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan³⁶, Djuwita³⁷, dan Putri³⁸.

³⁵ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber...*, hal. 160

³⁶ Miftahuddin, et. all., "Strategi Pengembangan...", hal. 2

³⁷ Tita Meirina Djuwita, "Pengembangan Sumber....", hal. 15

³⁸ Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, (Pekanbaru: Skripsi tidak Diterbitkan 2020)

2. Peranan fasilitas kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan didukung oleh teori Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim³⁹, dan didukung oleh penelitian terdahulu Harsono⁴⁰.

³⁹ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas..., hal. 3

⁴⁰ Harsono, "Fasilitas Peranan..., hal. 237