1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Menurut Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan merupakan investasisumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif

untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan oleh perusahaan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran yang merupakan salah satu obyek wisata agro di wilayah Kabupaten Semarang, yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang masih berkembang sampai saat ini. Agrowisata kampoeng kopi banaran Memiliki daya tarik wisata dengan konsep *one stop service,* yakni produk wisata, restoran, dan produk kopi banaran untuk memperluas pengetahuan akan pemahaman, pengalaman dan rekreasi dalam bidang pertanian.dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat karenabanyaknya potensi wisata yang lebih menarik seperti umbul sidomukti, tlogo plantation, kampoeng rawa, dan cimory,serta munculnya pesaing lain dengan produk wisata yang lebih inovatif, maka agrowisata kampoeng kopi banaran perlu melakukan upaya pengembangan baik pengembangan agrowisata maupun pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan mengenai pendidikan dan pelatihan, ini dilakukan supaya meningkatkan kinerja para karyawanlebih baik dan kualitasnya juga membaik. dengan kualitas kinerja karyawan yang baikmaka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya sehinggadapat bersaing dengan yang agrowisata lainnya.

Pengembangan karyawan mengenai pelatihan dan pendidikan masih kurang diberikan kepada setiap karyawannya hal ini dilihat dengan kurangnya promosi atau kenaikan jabatan yang dirasakan oleh karyawan sangat kurang

dilakukan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan malas untuk mengeluarkan kemampuan yang maksimal. Pemindahan jabatan (mutasi) juga masih sangat kurang dilakukan dan penugasan kepada karyawan kurang dilakukan oleh perusahaan sehingga kesempatan untuk berkembang atau maju bagi karyawan sangat minim.

Aspek lain yang menentukan kerja karyawan adalah motivasi, Sunyoto (2013), menjelaskan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Karyawan memberikan sumbangan nyata kepada perusahaan melaluikinerja yang dalam istilah lain disebut sebagai *job performance* atau *actualperformance* yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaan nya dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Maka dalam hal ini penilain kinerja sangat dibutuhkan.Menurut Moekijat (2007), penilaian hasil kerja berhubungan dengan hasil kerja dan

tanggung jawab karyawan. lebih lanjut disampaikan, bahwa dalamdunia yang bersaing seperti sekarang ini, perusahaan membutuhkan hasil kerjayang tinggi. Pada waktu yang bersamaan, karyawan membutuhkan umpan balikatas hasil kerja mereka yang dapat dipergunakan sebagai perbaikan dan petunjukperilaku mereka yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran, P.T. Perkebunan Nusantara Ix, Semarang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terungkap bahwa suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa sumber daya manusia yang berkualitas karena berjalannya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya itu sendiri.Banyak cara yang dilakukan sebuah perusahaan untuk meningkatkan persaingan antar perusahaan agrowisata salah satunya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia dan pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab pekerjaannya.maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran, P.T. Perkebunan Nusantara Ix, Semarang.

3. Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran, P.T. Perkebunan Nusantara Ix, Semarang.

4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi Pihak perusahaan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, agardapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Bagi Almamater Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relative sama.