

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan saat ini membutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat membantu menyelesaikan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Manusia sedari dulu sudah di beri kemampuan masing- masing tinggal bagaimana cara mereka mengembangkannya. Dalam kondisi global saat ini , bagaimana cara kita untuk dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia yang di miliki masing – masing perusahaan agar dapat mampu bersaing dengan rival / pesaing, dan eksistensi dari perusahaan harus di terus di pertahankan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Umumnya setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan telah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Situasi yang seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan juga terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan (Denny Triasmoko, Moch. Djudi, dan Gunawan Eko 2014).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan. Baik tidaknya kinerja manajemen dan perusahaan tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebagai faktor utama dalam perusahaan, maka sumber daya manusia sangatlah penting meskipun perkembangan teknologi semakin modern. Karena tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan bisa berdiri. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dari perusahaan yang sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut Marwansyah (2012) “sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia”, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Sedangkan menurut Ismail (2010) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan hal yang lain.

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk melahirkan karyawan dengan kinerja yang mumpuni demi mempertahankan kelangsungan

hidup sebuah organisasi. Apabila organisasi terus berkembang, maka sumber daya manusia dengan kinerja yang mumpuni wajib untuk dimiliki. Karena sesungguhnya penilaian kinerja merupakan penilaian akan perilaku manusia dalam melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Menurut Safitri (2013) perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Suyono, 2014).

Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan perusahaan akan terus menciptakan dan memelihara metode untuk menarik orang-orang cerdas dengan kredibilitas tinggi untuk memenuhi tujuan organisasi. Memotivasi setiap karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan penghargaan kepada setiap individu karyawan dan untuk memberikan kesan bahwa karyawan aktif dan dapat mendukung operasi organisasi serta menawarkan nilai. Ada yang namanya motivasi. Sangat penting bagi karyawan untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi setiap saat. Salah satu langkah kebijakan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan terkait dengan keahlian karyawan untuk mendukung kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak dijalankan dengan baik kebijakan perusahaan, kurangnya disiplin kerja

karyawan, dan belum maksimalnya aktivitas memotivasi kerja karyawan oleh perusahaan (Priyo, 2014:1).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono dan Lela Lestari (2017) menunjukkan bahwa variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel manajemen bakat dan pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,6%, variabel pengelolaan SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhany Iskandar (2018) menyatakan bahwa Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono dan Lela Lestari (2017) Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) Di Surabaya karena adanya kesamaan variabel yang diteliti sesuai dengan variabel yang ingin peneliti teliti. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono dan Lela Lestari (2017) dilakukan pada tahun 2017 sehingga hasil penelitian merupakan hasil

kebaharuan sehingga hasilnya lebih baik. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono dan Lela Lestari (2017) menggunakan objek penelitian PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) Di Surabaya sedangkan objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Anugrah Hidup Ekajaya. PT. Anugrah Hidup Ekajaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Pada perusahaan tersebut telah diterapkan pengelolaan sumber daya manusia namun belum optimal. Proses penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Tingkat keluar masuk (*turn over*) karyawan di perusahaan tersebut juga tinggi, dengan adanya gap keahlian karyawan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai *Standard Operational Procedure* (SOP).

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Hidup Ekajaya.

1.2. Masalah Penelitian

Fenomena yang terjadi di PT. Anugrah Hidup Ekajaya tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui wawancara singkat dengan HRD, yaitu ada sikap perusahaan yang tidak disetujui pegawai, seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai *Standard Operational Procedure* (SOP). Misalnya pegawai di bagian administrasi yang diberikan posisi bagian keuangan. Pegawai merasa sosialisasi dari perusahaan kurang dilakukan maka menjadikan karyawan bosan bekerja dan tidak bersemangat. Fenomena ini memperlihatkan masih

rendahnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Anugrah Hidup Ekajaya yang bisa menurunkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Hidup Ekajaya?
2. Bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Hidup Ekajaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Hidup Ekajaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Hidup Ekajaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat mengetahui ilmu Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan yang sudah diperoleh selama ini di PT. Anugrah Hidup Ekajaya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan datang atau lebih lanjut

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang atau lebih lanjut sehingga dapat berkontribusi dalam ilmu Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja karyawan ialah output yang dicapai seseorang dalam perusahaan yang sama dengan tanggung jawabnya untuk menggapai visi perusahaan. Kinerja karyawan muncul sebagai perwujudan tentang pencapaian perusahaan untuk mendapat tujuan dan usaha yang ada dalam perencanaan strategis. Menurut Moehariono (2014), kinerja karyawan bisa diketahui jika individu sudah memiliki ukuran keberhasilan perusahaan. Kinerja termasuk output yang dicapai karyawan menurut syarat pekerjaan yakni tingkat yang diharapkan agar diselesaikan dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Bangun (dalam Sudarjati & Setiawan, 2019), kinerja karyawan bisa diukur melalui :

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu