

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan dan popularitas di kalangan masyarakat umum. Dalam mencapai keuntungan dan popularitas banyak hal dilakukan baik melalui promosi, kompetisi, dll. Namun yang menjadi hal utama dalam memegang pokok peran penting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan kunci bagi perusahaan, dengan adanya *gender* maka terdapat pula perbedaan peran dan tugas yang berbeda-beda antar sumber daya manusianya. Pada akhirnya hal tersebut menjadi salah satu faktor yang berdampak pada kinerja dari karyawan.

Sumber daya manusia merupakan bentuk dari suatu proses penanganan akan berbagai masalah dalam lingkungan yang berisi pegawai, *manager*, organisasi, lembaga, dan berbagai organisasi pendukung lainnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan baik atau tidaknya kinerja dalam suatu perusahaan. Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah adanya bentuk keterkaitan antara hubungan kualitas dengan kuantitas yang merupakan pencapaian dari kewajiban yang dibebankan pada sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan tersebut (Hasmin & Nurung, 2021).

Gender berasal dari bahasa Inggris yang memiliki pengertian yaitu jenis kelamin. Pada umumnya makna pengertian antara jenis kelamin dan *gender* tidaklah sama. Jenis kelamin menggambarkan identitas fisik dari wanita dan pria, sementara *gender* secara terminologis merupakan bentuk harapan dari budaya yang dimiliki oleh pria dan wanita. Baik antara pria dan wanita memiliki perbedaan kodrat, dimana wanita memiliki kodrat mengalami menstruasi, mengandung, melahirkan, dan peran ibu yaitu menyusui, serta menopause. Sementara pria memiliki kodrat dimana membuahi sel telur. Hal ini menjelaskan keterkaitan antara jenis kelamin dengan kodrat yang saling melengkapi satu sama lain. Karena adanya perbedaan kodrat pada pria dan wanita, hal ini turut mempengaruhi psikologis dan pembentukan karakter

kinerja di antara kedua *gender* tersebut dalam menjalankan berbagai kegiatan aktivitasnya (Suparman, 2020).

Perusahaan dapat berdiri kuat dan kokoh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas unggul. Sumber daya manusia merupakan suatu kunci utama penentu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan dan baik buruknya kinerja dari suatu perusahaan. Untuk mencapai perolehan sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan perlu menciptakan suasana dan sarana yang dapat menunjang kualitas dan kinerja sumber daya manusianya (Hermawan & Rahadi, 2021). Sumber daya manusia atau karyawan dari suatu perusahaan pun dituntut untuk memahami perannya sesuai dengan kemampuan dan peran *gender* yang dimilikinya. Adanya kecenderungan perbedaan perlakuan antar karyawan dalam suatu perusahaan merupakan akibat dari perbedaan perseptif mengenai kinerja dan peran *gender* yang tidak dipahami sepenuhnya oleh perusahaan (Ayu, 2021). Pada jaman dulu cukup banyak permasalahan mengenai kesetaraan *gender* dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Seiring berjalannya waktu perkembangan, dari masa ke masa perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sudah mulai memperhatikan mengenai kesetaraan *gender* (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Banyak perusahaan sudah tidak memperlakukan peran *gender* dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal utama yang paling dibutuhkan oleh perusahaan adalah kinerja dari masing-masing karyawan baik pria maupun wanita dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam salah satu penelitian (Suparman, 2020) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan *gender* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada PT Bank BNI Syariah karyawan pria dan wanita di PT. Bank BNI Syariah Cabang Majapahit. Dimana terdapat lebih banyak peran karyawan pria yang lebih dominan dibandingkan dengan karyawan wanitanya. Dimana dalam penelitian ini terlihat adanya dominasi oleh karyawan pria karena jumlah karyawan pria pun lebih banyak dibandingkan dengan wanita. Sehingga kecenderungan kuasa dimiliki oleh karyawan pria, namun hal ini tidak menjadi tolok ukur sebagai perbandingan kinerja keseluruhan dari karyawannya.

Salah satu perusahaan otomotif yang cukup dikenal di kalangan masyarakat yaitu PT Nasmoco. PT Nasmoco merupakan perusahaan yang tidak hanya menerima pegawai pria namun juga menerima tenaga kerja Wanita dalam proses kinerja perusahaannya. PT Nasmoco yang kini memiliki 22 cabang/*dealer* dengan berbagai jasa layanan seperti penjualan

kendaraan, jasa *service*, dan penjualan *spare part* kendaraan di berbagai kota-kota besar di Indonesia. Kini PT Nasmoco cabang Majapahit Semarang cukup banyak memiliki banyak karyawan hingga mencapai 50 lebih karyawan baik pria maupun wanita. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Nasmoco cabang Majapahit Semarang memungkinkan terjadinya perbedaan kinerja antar individu karyawan baik pria maupun wanita.

Penelitian ini merupakan penelitian *gap research* dari (Ariyanti et al., 2020) yang melakukan penelitian mengenai perbedaan tingkat kinerja pada pegawai tata usaha dengan melakukan peninjauan berdasarkan jenis kelamin di perguruan tinggi dengan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan pria dan wanita. Sementara pada penelitian (Artika et al., 2021) yang melakukan analisis terhadap perbedaan kinerja berdasarkan aspek *gender*, usia dan masa kerja pegawai kantor Kementerian Agama kota Pematangsiantar dengan kesimpulan yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja berdasarkan *gender* dalam menjalankan kinerja dan peran di kantor Kementerian Agama tersebut. Berdasarkan adanya ketidakkonsistenan dari kedua penelitian ini, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada PT Nasmoco Cabang Majapahit Semarang memiliki perbedaan kinerja baik dari karyawan pria maupun wanita.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan pria dan wanita di PT Nasmoco cabang Majapahit Semarang?
- b. Bagaimana perbedaan kinerja karyawan pria dan wanita di PT Nasmoco cabang Majapahit Semarang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi kinerja pria dan wanita di PT Nasmoco Cabang Majapahit Semarang.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan pria dan wanita PT Nasmoco Cabang Majapahit Semarang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menjadi sumber referensi terkait penelitian mendatang yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi terkait kinerja karyawan PT Nasmoco Cabang Majapahit Semarang ditinjau berdasarkan *gender*.
- b. Membantu peningkatan dan pengembangan kinerja di PT Nasmoco Cabang Majapahit Semarang.

