

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena mereka berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Untuk mendukung kesuksesan perusahaan, penting untuk memperhatikan tujuan perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain, kedua tujuan harus dicapai bersamaan. Bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan perusahaan (organisasi). Ini adalah tugas utama perusahaan. Dalam hal ini, produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat memengaruhi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan income bagi tenaga kerja.

Salah satu sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki perusahaan adalah peran sumber daya manusia (SDM). SDM adalah faktor penentu dan motor penggerak yang akan menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi, perusahaan, atau instansi dalam mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai operasi perusahaan, sehingga merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Ardana et al., 2018). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama dalam bisnis yang mempekerjakan banyak orang (Siong et al., 2019).

Mengelola karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) suatu perusahaan. Pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat mematuhi aturan dan keterangan pekerjaan yang terarah. Sumber Daya Manusia dan kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, kinerja organisasi seharusnya juga berkembang jika kinerja individu berkembang. Kesuksesan organisasi akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadapnya, yang berdampak pada kinerja mereka.

Selain itu, menurut penelitian Nidan (2016), motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh penggerak keterikatan karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan, ikatan karyawan sangat penting; ini membantu membangun tim yang efektif, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer, dan lingkungan kerja yang baik di tempat kerja. Selain itu, ikatan ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Jika perusahaan ingin setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka setiap pekerja diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Manajemen harus memperhatikan motivasi kerja ini saat menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan operasinya, perusahaan, baik industri, perdagangan, maupun jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, keunggulan teknologi, operasi, dan sarana dan prasarana yang tersedia sangat penting. Selain itu, sumber daya manusia juga sangat penting. Faktor sumber daya

manusia ini merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena persaingan yang sangat berbeda di setiap perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang didapatkan seluruh karyawan sesuai dengan tugas mereka. Kinerja adalah pencapaian dari kerja yang didapatkan karyawan dari tugas mereka juga tanggung jawab terhadap perusahaan. Karena ini berkaitan dengan produksi itu sendiri, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya secara bertahap. Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien jika produktivitas rendah.

Menurut Wibowo (2018), karyawan dapat memahami tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka masing-masing. Selain itu, memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sistem motivasi yang disesuaikan, dan kompensasi yang disesuaikan untuk setiap pekerja akan membuat karyawan tetap bersemangat dalam pekerjaannya.

Menurut Martono (2019), aset terpenting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Ini karena tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), menurut Sutrisno (2019). Oleh karena itu, jika suatu bisnis memiliki semua sarana dan prasarana yang diperlukan, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin, dan bersatu, maka bisnis itu akan berjalan lambat atau bahkan tidak akan bertahan lama (Sutrisno, 2019).

Kinerja adalah komponen penting yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari pekerja yang memiliki kualitas kerja yang cukup (Sedarmayanti, 2018). Salah satu ciri sumber daya manusia yang berkualitas adalah sikap produktif, menurut Ruky (dalam Sutrisno, 2019).

Kinerja produktifitas didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya termasuk manusia oleh Whitmore dalam Sedarmayanti (2018). Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2019), produktivitas di bidang industri adalah ukuran relatif dari nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh aktivitas produksi dan daya produksi; itu adalah ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sehingga itu, kinerja yang baik dari karyawan dapat berdampak positif pada perusahaan. Ini dibuktikan oleh penelitian Sulistyawati & Rejeki (2017), yang menemukan bahwa kinerja karyawan memengaruhi kinerja perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk bekerja sebaik mungkin. Penelitian tambahan oleh Pradasari et al. (2016) menemukan bahwa peningkatan kinerja kerja karyawan meningkatkan kinerja finansial perusahaan (keuntungan dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan).

Berdasarkan pemaparan tentang pentingnya dan dampak kinerja kerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Sebaliknya, peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak positif terhadap perusahaan, seperti meningkatkan keuntungan finansial bagi perusahaan.

PT Cerah Sinergi Sejahtera yang didirikan pada 24 April 2012 beroperasi sampai sekarang, sebuah perusahaan dalam bidang *building maintenance, cleaning service, dan security dan engineering gedung, pest control*. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki kantor pusat di Gedung Bank Sumsel Babel Lt.5 Palembang serta kantor cabang dipangkalpinang, Bangka. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman dalam bidangnya. PT CSS berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna jasa. Sebagai wujud nyata dari komitmen tersebut, saat ini CSS menjadi salah satu perusahaan *cleaning service pest control* yang telah meraih sertifikat nasional.

Perusahaan tersebut biasanya mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, dengan harapan bahwa semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, semakin baik kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan Reszy Fauzia sebagai leader payroll di PT. CSS bahwa beliau mengatakan Kurangnya pelatihan terhadap karyawan dan upaya tektrutmen untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi terbaik. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan. Pertama yaitu strategi yang penting adalah dengan menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedua yaitu peningkatan kinerja kerja karyawan tidaklah mudah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, seperti motivasi, skill, dan lingkungan

kerja. Perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka munculnya penelitian yaitu yang berjudul: **“Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt.Cerah Senergi Sejahterah”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah .Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cerah Senergi Sejahterah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Cerah Senergi Sejahterah
2. Untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan PT. Cerah Senergi Sejahterah

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoretis. Manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna memperoleh pengetahuan

dan pengalaman mengenai masalah pelatihan terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan antara teori perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya dan sebagai bahan pertimbangan peneliti sebelumnya juga sebagai bahan referensi semua pihak yang akan melakukan lebih lanjut yang mana sesuai dengan pokok bahasan penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak Perusahaan

Peneliti ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan pembelajaran dalam menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. CeraH Senergi Sejahtera agar terus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan.

### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan di bidang manajemen yang mengenai pelatihan guna mengetahui kinerja karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam pembahasan, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika skripsi

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode penelitian. Pembahasan terdiri dari jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel dan teknik sampling, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian memaparkan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun pembahasan memaparkan tentang keterkaitan antara hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu yang relevan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran untuk penulisan