

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengolahan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Supaya aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasibuan (2013;10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Edison dkk (2016;89) menyatakan kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan

dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya terhadap organisasi secara efektif dan efisien.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2013;118) menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi yang baik dan benar maka akan membuat seseorang menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih giat. Dengan semakin tingginya motivasi karyawan pada suatu perusahaan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan menurut Marwansyah (2012 :228) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Kinerja dapat pula di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

PB. Sukoreno Makmur merupakan salah satu perusahaan yang terkemuka di daerah Jember. Perusahaan ini didirikan oleh H. Abdurahman pada tanggal 20 juni 1986 dengan modal sendiri, awalnya perusahaan berbentuk UD (Usaha Dagang) namun karena semakin besar kebutuhan masyarakat dan di UD Sukoreno makmur mengalami perkembangan akhirnya pada tahun 1993 perusahaan memiliki SIUP dengan nomor SIUP 12-127/13-8/PM/93 dan berubah menjadi PB.Sukoreno Makmur. Sukoreno Makmur sekarang ini memproduksi 4 cap beras yaitu Cap Lonceng, Cap Jagung, Cap Bunga dan Cap Niki dan yang paling

diunggulkan yaitu beras Cap Lonceng dan Cap Jagung yang banyak beredar di Kalisat Jember bahkan di kota jember.

Semakin tingginya permintaan dari konsumen membuat PB.Sukoreno Makmur lebih mengembangkan dan menambah jumlah produksi berasnya. Dengan harga yang terjangkau dan tidak terlalu mahal beras ini dapat bersaing dipasaran sehingga minat konsumen semakin besar terhadap produk yang dihasilkan PB.Sukoreno Makmur. Dengan semakin meningkatnya permintaan dari konsumen maka membuat pemilik PB.Sukoreno Makmur harus mencari strategi untuk menjalankan perusahaanya karena semakin tinggi jumlah produksi beras yang harus dihasilkan oleh perusahaan.

Semakin meningkatnya jumlah konsumen tidak dapat diimbangi oleh perusahaan karena mencari tenaga kerja di daerah Kalisat Jember tergolong sulit. Tidak hanya itu, ada sebagian karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan di perusahaan tetapi perusahaan tetap mempertahankan karyawannya karena mencari karyawan tidak semudah yang dibayangkan. Di perusahaan PB.Sukoreno Makmur ada beberapa karyawan yang harus mendapatkan perlakuan khusus dengan dijemput dan diantarkan pulang, apabila perusahaan tidak melakukan seperti itu maka karyawan tersebut tidak datang bekerja. Masalah tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan dari konsumennya. Apabila perusahaan dapat mengatasi masalah terhadap kinerja karyawannya maka perusahaan akan lebih terorganisir dan lebih terarah.

Berdasarkan uraian –uraian di atas menunjukkan bahwa perusahaan saat ini terletak pada SDM. Perhatian dari SDM akan menguntungkan bagi perusahaan karena selain mampu menjadi kunci dalam bersaing, SDM juga berguna sebagai pemecah masalah yang terjadi pada karyawan dan orang – orang dalam perusahaan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan, gaji dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur?
2. Apakah variabel kepemimpinan, gaji dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, gaji dan motivasi secara serempak terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, gaji dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur
3. Menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini diharapkan :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani kinerja karyawan di PB.Sukoreno Makmur
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya pengaruh kepemimpinan, gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan menambah khasanah bagi peneliti yang lain