

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan untuk apa perusahaan tersebut didirikan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk meningkatkan mutu perusahaan melalui peningkatan kesejahteraan baik pemilik perusahaan maupun pemegang saham. Untuk dapat meraih suatu tujuan dari perusahaan maka dibutuhkannya sumber daya, meskipun dari berbagai sumber daya yang ada penting untuk perusahaan, salah satu faktor yang terpenting yang menunjukkan keunggulan kompetitif ialah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini seharusnya dikelola, karena sumber daya manusia adalah landasan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah segala kemampuan yang ada pada diri manusia tersebut baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang bisa digunakan untuk diri mereka maupun untuk perusahaan. Membahas masalah sebenarnya tentang sumber daya manusia bisa dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas sendiri menyangkut tentang sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusianya, yang terdiri dari kemampuan fisik (keterampilan) dan kemampuan non fisik (kecerdasan).

Dari sisi lain, peran penting sumber daya manusia ialah dalam menentukan maju tidaknya suatu negara. Meskipun negara tersebut memiliki kekayaan sumber daya alam yang sangat sangat melimpah tetapi tidak didorong maupun disupport dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut bisa dibilang tidak akan maju.

Sebab itu banyak para ahli yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor menengah dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam suatu lembaga. Seperti apapun wujud dan tujuan

perusahaan atau organisasi, dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia serta dalam misi pelaksanaannya diatur dan diurus juga oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategi dalam kegiatan perusahaan dan organisasi.

Dalam perubahan teknologi yang telah memasuki semua aspek kehidupan manusia, perubahan teknologi menyebabkan perubahan baik dalam pemasaran, persaingan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Menyebabkan terjadinya persaingan global yang semakin ketat. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial (Mulyadi, 2001).

Kinerja menurut Mulyadi, (2001, 415) merupakan penentuan efektivitas operasional suatu lembaga, bagian lembaga, dan karyawan dilihat dari sasaran, standar, dan kriteria yang sebelumnya sudah ditetapkan. Tujuan inti penilaian kerja untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan mematuhi standar perilaku yang sudah ditentukan sebelumnya, agar menciptakan tindakan serta hasil yang diinginkan. Kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang bisa menaikkan keefektifan perusahaan, kondisi serta situasi lingkungan yang dinamis (berubah – ubah) mengharuskan pihak manajemen agar selalu bisa mengikuti berbagai perkembangan dan perubahan, apabila hal tersebut tidak diikuti maka keputusan yang diambil dan juga tindakan perusahaan tidak akan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebab itu sebagai pihak manajemen harus bisa melihat kondisi lingkungan baik diorganisasi atau perusahaan.

Pada perusahaan distributor dan jasa yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sebagai proses untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu bisa memperoleh laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut (Widjaja, 2004), sumber daya manusia yang berkualitas sangat memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, menggunakan sumber daya lain dalam perusahaan, serta melakukan strategi bisnis yang optimal. Dalam suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia adalah hal yang sangat berharga.

Kehilangan sumber daya manusia khususnya yang profesional merupakan suatu kerugian yang besar. Sebab hal itu hanya akan membuang biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan untuk melatih dan mendidik sumber daya manusia yang sudah didapatinya.

Dalam sisi kerugian yang lain ialah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan yang dalam hal lain mungkin bisa mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang tidak mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik. Dalam kondisi perekonomian sekarang ini, asset yang paling penting bagi kemajuan usaha suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Sudah banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan diharuskan menganggur (PHK) dikarenakan keadaan ekonomi perusahaan yang sulit disebabkan manajemen yang ada pada perusahaan tidak baik, serta pandemi covid yang berkelanjutan yang tidak tau sampai kapan akan berakhir. Kondisi seperti itulah, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk dapat meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan.

Pengendalian serta perencanaan sumber daya manusia yang baik bisa membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, memposisikan, mengurangi biaya, serta mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan goal atau tujuan yang hendak akan dicapai dan juga memudahkan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Dalam memajemen sumber daya manusia baik memerlukan informasi berkaitan dengan sumber daya manusia yang relevan dan benar akurat. Strategi sumber daya manusia dapat menghasilkan informasi kuantitatif ataupun kualitatif untuk manajemen tentang pengembangan, pengalokasian, pengevaluasian, dan penghargaan terhadap sumber daya manusia. Di era sekarang ini dimana persaingan disetiap perusahaan semakin ketat untuk memperlihatkan sebaik apa perusahaan dipandangan masyarakat, perusahaan tersebut harus bisa mengatur dan menentukan hal

hal apa yang menjadi hambatan dalam mendapati dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Jika disuatu perusahaan dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas rendah dan tidak kompetitif dalam melaksanakan kegiatan bisnis perusahaan maka akan berdampak investasi dan aset yang dimiliki perusahaan akan berkurang. Masalah pembentukan sumber daya manusia tidak hanya sekedar mencakup tentang bagaimana cara sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif saat mereka dibutuhkan, tetapi juga mencakup pada masalah dalam memperlakukan dan mempertahankan sumber daya manusia supaya dapat terus menerus memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian mengharuskan suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang dapat mengatur dan bisa merencanakan segala sesuatu dengan baik, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan dan cita cita yang diharapkan. Setelah mengamati berbagai masalah yang ada di atas dan serta dasar dari berbagai pertimbangan maka dalam penulisan ilmiah ini peneliti mengambil tema “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di PT Catur Semtosia Adiprana Tbk Cabang Malang”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah yang akan di bahas dan di teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang?
2. Apa kendala dan tantangan yang dihadapi PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang dalam penerapan strategi sumber daya manusia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian karya ilmiah ini adalah :

1. Untuk dapat mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia di PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang
2. Untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang dalam penerapan strategi sumber daya manusia.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna untuk :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi tentang strategi sumber daya manusia PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang dan dapat menunjang tercapainya profesionalitas sebagai calon tenaga kerja.

#### **2. Bagi PT Catur Sentosa Adiprana Cabang Malang**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap berbagai masalah yang dihadapi serta memberikan sumbangan pemikiran terhadap kebijaksanaan yang diambil.

#### **3. Bagi Praktisi**

Berguna sebagai informasi dan masukan untuk penelitian yang akan datang yang membahas topik permasalahan yang sama. Serta menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu – ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan.