

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi, strategi bisnis, manusia, dsb. Namun diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Hal ini karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>2</sup>

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia tentu diperlukan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah perusahaan, sedangkan secara khusus manajemen sumber daya manusia bertujuan membantu para manajer lini dalam mengelola para pekerjanya.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Priyono. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2014), hal. 3

<sup>3</sup> Sri Larasati. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Yogyakarta:Deepublish, 2018), hal. 11

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan aspek yang krusial karena memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan untuk menghadapi perubahan-perubahan dalam lingkungan bisnis yang terjadi secara signifikan. Dalam menghadapi perubahan-perubahan ini organisasi/perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerjanya. Adanya peningkatan terhadap hasil kerja merupakan dampak dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kehadiran kerja, disiplin kerja, kerjasama tim, dan kualitas hasil kerjanya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan kompensasi, serta kebijakan perusahaan.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran penting untuk melakukan evaluasi kinerja guna mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan.

Mayangkara Group merupakan salah satu perusahaan besar di kota Blitar. Berdirinya Mayangkara Group diawali dengan usaha minyak tanah eceran yang dijalankan oleh H. Hariyanto, usaha ini terus mengalami kemajuan hingga akhirnya menjadi sebuah *holding company* yang sampai saat ini membawahi 53 unit usaha dengan jumlah karyawan 1.129 orang. Unit usaha Mayangkara Group meliputi, radio, SPBU, Pertashop, SPPBE, Agen LPG, Retester LPG, dan kuliner dengan lokasi yang tersebar di wilayah Blitar, Tulungagung, Trenggalek, Kediri, Nganjuk dan Jombang.

Tabel 1.1  
Data Karyawan Mayangkara

No	Unit Usaha	Jumlah Karyawan
1	Agen LPG MG Blitar	125
2	Agen LPG MG Jombang	11
3	Agen LPG MG Kediri & Nganjuk	23
4	Agen LPG MG Tulungagung & Trenggalek	111
5	Bengkel MG Blitar	10
6	Bengkel MG Tulungagung	6
7	Hariyanto Islamic Center (HIC)	9
8	Kantor Pusat	73
9	Koperasi Karyawan Mayangkara Artha	3
10	Masjid Ar Rahman	37
11	Pertashop Kebonduren	2
12	Pertashop Kemirigede	2
13	Pertashop Lorejo	3
14	Pertashop Pasiraman	2
15	Pertashop Pecuk	2
16	Pertashop Rmg	2
17	Pertashop Sendang	2
18	Pertashop Sumberejokulon	2
19	Pomling Durenan	1
20	Pomling Srengat	1

21	Pomling Wates	2
22	PT. Manggala Citra Mandiri	30
23	PT. Manggala Citra Mandiri Sakti	25
24	PT. Perkasa Muda Pratama Gas	4
25	PT. Putra Patria Jaya Gas Bangsri	1
26	PT. Rama Manggala Gas Inti	30
27	Radio Jossh	10
28	Radio Mayangkara	16
29	Radio Pandowo	1
30	Radio Patria	15
31	Radio Perkasa	15
32	SPBU Bandung (54.662.09)	29
33	SPBU Durenan (54 - 663.01)	23
34	SPBU Jabon (54 - 64143)	18
35	SPBU Kademangan (55-661.44)	13
36	SPBU Kalidawir (54 - 662.27)	21
37	SPBU Kandangan (54 - 64125)	24
38	SPBU Kenari (54 - 66108)	19
39	SPBU Mojo (54 - 64123)	19
40	SPBU Ngunut (54.662.14)	28
41	SPBU Pakunden (54 - 66103)	30
42	SPBU Pare (54 - 64115)	29
43	SPBU Plosoklaten (54 - 64121)	26
44	SPBU Sambu (54 - 64122)	23
45	SPBU Sonoageng (54 - 64409)	18
46	SPBU Srengat (54.66101)	20
47	SPBU Sumbergempol (54.662.02)	17
48	SPBU Wates Baru (54 - 64144)	23
49	SPBU Wates Lama (54 - 64113)	25
50	SPBU Wlingi (54.66111)	19
51	SPPBE Rama Manggala Gas	86
52	Waroeng Jossh	28
53	Warung Mak Nyak	15
<b>Jumlah</b>		<b>1.129</b>

*Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia Mayangkara Group*

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang jasa sehingga karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Maka dari itu untuk menjaga kualitas kinerja karyawan tentu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat salah satunya melalui peningkatan kompensasi dan pemberian motivasi kerja. Dengan adanya kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tentu akan dapat membuat semangat dan ketelitian karyawan dalam bekerja menjadi lebih maksimal sehingga kualitas kerjanya dapat selalu terjaga.

Peneliti menggunakan objek penelitian perusahaan Mayangkara Group didasari beberapa alasan yaitu karena Mayangkara Group merupakan *holding company* dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dan terstruktur; Mayangkara Group juga memiliki cara yang cukup unik dan berbeda dari perusahaan sejenis pada umumnya dalam mengelola karyawannya yaitu dengan menerapkan budaya kerja islami; selain itu Mayangkara Group merupakan perusahaan yang memperhatikan manajemen kualitas hal ini dibuktikan dengan adanya sertifikasi ISO 9001 di beberapa unit usahanya. Dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group dengan judul **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Mayangkara Group Kota Blitar)”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada Mayangkara Group?
2. Bagaimana sistem kompensasi dan pemberian motivasi kerja yang diterapkan pada Mayangkara Group?
3. Bagaimana sistem evaluasi kinerja karyawan yang diterapkan pada Mayangkara Group?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada Mayangkara Group.
2. Untuk mendeskripsikan sistem kompensasi dan pemberian motivasi kerja yang diterapkan pada Mayangkara Group.
3. Untuk mendeskripsikan sistem evaluasi kinerja yang diterapkan oleh Mayangkara Group.

## **D. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna, dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan perlu dibatasi variabelnya. Sebagaimana judul

yang telah disebutkan, supaya pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini dibatasi hanya pada penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini digunakan untuk memberikan sumbangan dalam bentuk dokumen untuk menambah referensi dan wawasan kepada pembaca terkait penerapan manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang diteliti sebagai wujud nyata implementasi teori-teori yang diterima di bangku kuliah, serta untuk membandingkan antara teori dan praktek yang terjadi dilapangan.

###### **b. Bagi Pihak Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali

Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh lembaga untuk mengoptimalkan penerapan manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi guna menambah pengetahuan khususnya bagi pihak yang tertarik pada masalah manajemen sumber daya manusia untuk diteliti lebih lanjut.

## **F. Penegasan Istilah**

Untuk membahas permasalahan yang ada di dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembahasannya perlu dijelaskan, kata kunci tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Definisi Konseptual

a. Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).

b. Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian



penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan.

c. Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.<sup>4</sup>

d. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia secara mikro dapat diartikan sebagai individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dsb. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.<sup>5</sup>

e. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan

---

<sup>4</sup> Mamduh Hanafi. "*Manajemen*" (2015), hal. 1.7

<sup>5</sup> Hadari Nawawi. "*Perencanaan Sumber Daya Manusia*". (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hal. 37

terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

f. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator diantaranya pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana suatu perusahaan menerapkan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan judul yang telah disusun, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia pada Mayangkara Group di Kota Blitar.

**G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini di susun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap masalah yang ada. Berikut sistematika dalam penulisan proposal skripsi yang berisi informasi-

---

<sup>6</sup> Samsuni Samsuni. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 2017) 17(1), hal. 113-124.

informasi dan hal- hal yang dibahas tiap bab.

- BAB I      Pendahuluan, pembahasannya meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, identifikasi dan batasan dalam penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.
- BAB II      Kajian pustaka, pembahasannya meliputi tinjauan pustaka atau referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian penulis. Dengan mengkaji teori terdahulu yang pada akhirnya akan menghasilkan teori baru dari masalah yang telah dikaji.
- BAB III     Metode penelitian, pembahasannya meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data juga sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian
- BAB IV     Hasil penelitian, membahas tentang pemaparan data yang disajikan dengan topik yang sesuai dalam pernyataan yang memuat rumusan masalah dan analisis data. Paparan tersebut didapatkan dari hasil wawancara, observasi langsung, serta deskripsi informasi lainnya yang telah disimpulkan oleh peneliti.
- BAB V      Pembahasan, memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan dalam teori-teori dari temuan terdahulu, serta

interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang di temukan di lapangan.

**BAB VI** Penutup, memuat tentang kesimpulan dan saran. Pada kesimpulan, uraian yang dijelaskan dalam model penelitian kualitatif adalah temuan pokok atau dalam simpulan harus mencerminkan makna dari temuan tersebut yang sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti.