

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan kegiatan ekonomi negara diperlukan suatu sistem manajemen yang baik dan juga benar. Hal ini tentunya bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan menjaga kestabilan ekonomi pada suatu negara. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pada kegiatan ekonomi suatu perusahaan, kegiatan operasionalnya diatur sedemikian mungkin secara rinci, dan juga terstruktur. Hal ini bertujuan agar tujuan dari perusahaan dapat lebih cepat tercapai. Manajemen adalah pengoperasian tahapan-tahapan kepemimpinan yang bertujuan untuk mempercepat pekerjaan yang harus diselesaikan. Proses ini dilakukan dengan cara mengorganisasikan setiap orang yang terlibat secara valid dan membentuk sebuah anggota agar mencapai tujuan yang diinginkan (Millet, 1954).

Pada suatu kegiatan, baik itu dalam ekonomi negara maupun perusahaan manajemen sangat diperlukan. Handoko (2013) memaparkan, ada tiga alasan penting perlunya manajemen. Pertama, ini membantu Anda mencapai tujuan pribadi dan organisasi Anda. Kedua, menjaga tujuan, sasaran, dan kegiatan organisasi teta seimbang. Ketiga, untuk mencapai kerja organisasi yang tepat guna dan praktis. Pengelolaan yang tepat dan benar diperlukan untuk mencapai ketiga alasan tersebut.

Manajemen diperlukan pada suatu organisasi jelas memiliki fungsi yang penting yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan (*planning*) sebuah tahapan untuk menentukan apa saja pekerjaan yang harus dikerjakan dan hal apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses pengelompokan kegiatan pekerjaan agar mencapai tujuan, sesuai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan (*actuating*) adalah proses menjalankan kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan (*controlling*) adalah proses kegiatan untuk memantau serta menilai pelaksanaan kerja yang dilaksanakan di lapangan sudah sesuai dengan perencanaan, sehingga dapat meminimalisir kesalahan, deviasi, kecelakaan dan hal-hal yang bersifat negatif lainnya.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia nya juga harus diperhatikan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk menciptakan dan juga mempertahankan potensi yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Marwansyah (2014), Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan yang mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, serta pemberian imbalan dan manfaat serta keselamatan bagi karyawan. Ketika suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, menurut Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah

suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan.

Ketika suatu organisasi telah memiliki sistem manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka kemungkinan kinerja karyawan nya pun akan jauh lebih memuaskan. Soemohadiwidjojo (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, tergantung pada tingkat wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu. Penilaian kinerja terdiri dari beberapa indikator.

Indikator kinerja bertindak sebagai ukuran bagi keberhasilan prestasi karyawan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai performa karyawan, di antaranya: (1) kualitas kerja, (2) jumlah hasil produksi, (3) tepat waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian (Robins, 2016).

Selanjutnya dengan meningkatnya permintaan kebutuhan akan barang dan jasa, beberapa perusahaan menerapkan sistem shift kerja. Menurut Suma'mur (2013), shift kerja adalah suatu sistem jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya, pembagiannya meliputi kerja pagi, siang, dan malam. Shift kerja digunakan dalam bisnis dan organisasi untuk mengatasi peningkatan permintaan barang dan jasa. Sistem shift kerja memungkinkan seluruh waktu yang tersedia untuk digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Muchinsky, 1997).

Di Indonesia, sistem shift kerja biasanya terdiri dari tiga periode kerja yaitu pagi, sore, dan malam, dengan masing-masing durasi 8 jam. Namun, beberapa perusahaan

menggunakan dua sistem shift kerja yaitu pagi dan sore/malam. PT. Trengginas Jaya sendiri menggunakan tiga sistem shift kerja, yakni shift pagi berlangsung dari pukul 07.00 WIB hingga 19.00 WIB, shift malam berlangsung dari pukul 19.00 WIB hingga 07.00 WIB, dan satu lagi adalah shift libur/off.

Selanjutnya dalam melakukan pekerjaannya karyawan harus mengetahui aturan, dan batasan dalam bekerjanya. Maka dari itu, perusahaan harus membuat serta menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar karyawan nya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah intruksi kerja yang terperinci dan sistematis. Menurut Atmoko (2011), Standard Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem kerja untuk alur kerja dan unit kerja terkait. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) akan meminimalisir kesalahan karyawan karena sudah secara jelas alur kerja mereka diatur secara rinci dan sistematis.

Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat diperlukan oleh perusahaan, agar meminimalisir kesalahan karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) membantu organisasi mengelola dan melaksanakan alur kerja atau penyelesaian tugas dan berfungsi untuk memandu produk kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Arnina, 2016).

Karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992), motivasi ialah perubahan semangat dalam kepribadian seseorang. Sehingga, ada reaksi yang timbul dalam pribadi seseorang untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin agar menghasilkan hasil yang lebih optimal. Menurut Antoni (2008) pemberian dorongan merupakan salah satu jenis motivasi sangat penting untuk dilakukan untuk memperkuat semangat kerja pegawai agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh manajemen.

Menurut Herzberg (2008), ada dua aspek yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan, yaitu aspek motivasi dan aspek *hygiene*. Aspek motivasi adalah sumber dari dalam diri setiap karyawan yang mendorong motivasi mereka. Sementara itu, aspek *hygiene* diperoleh secara eksternal, misalnya dari organisasi atau institusi tempat mereka bekerja, yang mempengaruhi motivasi mereka.

Dengan adanya motivasi akan membangkitkan semangat bekerja karyawan. Menurut Anoraga (2005), motivasi dapat memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian Ratih et al (2020) dan Monica (2019) menunjukkan bahwa shift kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun, hasil penelitian Putri dan Gulo (2020) dan Ramadhani et al (2021) menunjukkan bahwa shift kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan dalam hasil penelitian mengenai pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Hidayattulloh dan Ridwan (2019) menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) memberikan pengaruh positif dan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang sama pada Harwindito dan Khairulizza

(2021) yang menunjukkan bahwa Variabel Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Wahongan et al (2021) juga menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian di atas terdapat kontradiksi dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Arief dan Sunaryo (2020), yaitu bahwa standar operasional prosedur tidak berdampak pada kinerja karyawan. Ini berarti, meskipun standar operasional prosedur semakin baik, tidak mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Cahya et al (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga dilakukan oleh Hidayat (2021) yang mengatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat inkonsisten terhadap hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Liliana & Kadang (2021) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu menciptakan motivasi prestasi untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang terpuji.

PT. Trengginas Jaya merupakan anak perusahaan dari Yayasan Pendidikan Telkom/Telkom Foundation. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa Outsourcing, Trading, dan Business Retail Property. PT. Trengginas Jaya sangat variatif dalam melibatkan SDM, memiliki pengalaman dan kompetensi dalam bidangnya.

Dalam mengikuti perkembangan dan perubahan pasar, PT. Trengginas Jaya memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan mutu, berinovasi, dan menjalin kerja sama sinergis guna memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Trengginas Jaya melibatkan sumber daya manusia yang berasal dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Sumber daya manusia ini merupakan penunjang utama bagi kelangsungan PT. Trengginas Jaya sebagai pengelola jasa Outsourcing, Bussiness Retail, dan Property yang memiliki pengalaman dan kompetensi di bidangnya. Sebagai perusahaan penyedia jasa Outsourcing, Bussiness Retail, dan Property, PT. Trengginas Jaya memiliki komitmen yang kuat untuk menjaga kualitas, serta mengutamakan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Peneliti pernah melakukan wawancara non formal kepada *security* yang ada di PT. Trengginas Jaya yang mengatakan bahwa mereka merasa lebih maksimal ketika bekerja pada shift pagi/siang dibanding dengan shift malam. Selain itu juga peneliti pernah menanyakan tentang seberapa pentingnya standar operasional prosedur dan motivasi terhadap pekerjaannya. Terdapat kejanggalan terhadap kinerja karyawan *security* PT. Trengginas Jaya yaitu belum sepenuhnya melaksanakan sop sepenuhnya dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Tabel 1.1 Wawancara Singkat

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah bekerja pada shift pagi/siang merasa lebih produktif daripada bekerja pada malam hari?	Ya

2.	Apakah dengan adanya SOP membantu pelaksanaan tugas?	Ya
3.	Seberapa penting peran motivasi dalam bekerja?	Sangat Penting

Data diolah peneliti (2022)

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan konteks diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh shift kerja, standar operasional prosedur, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh standar operasional prosedur kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh shift kerja, standar operasional prosedur, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan banyak ilmu/wawasan baru yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan sistem di dalamnya.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan yang ada.

