

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif perusahaan tidak diikutsertakan (Suwatno & Priansa, 2011).

Tujuan utama didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan/laba. Untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya asset (harta) maupun sumber daya manusianya. Yang paling utama dan paling penting adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan (Kashmir, 2016).

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah manusia yang mampu melakukan pekerjaan bagi suatu bisnis. Mereka dapat memberikan kontribusi pada

produksi dengan menggunakan kemampuan fisik mereka, seperti bekerja di pabrik guna menghasilkan suatu produk. Alternatifnya, mereka dapat memberikan kontribusi dengan menggunakan mentalnya, seperti mengusulkan perubahan dalam proses produksi saat ini atau memotivasi pekerja lain. (Madura, 2007).

Menurut Badan Pusat Statistik Bangkalan, jumlah perdagangan eceran/*ritel* di Kecamatan Bangkalan telah mencapai 4.610 usaha/perusahaan atau 8,92% dari total *ritel* di Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 51.695 usaha. *House of Celena* adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bisnis *ritel* yang ada di Bangkalan. Kehadiran industri ritel modern pada dasarnya memanfaatkan pola belanja masyarakat terutama kelas menengah ke atas yang tidak mau berdesak-desakan di dalam pasar tradisional yang biasanya becek atau tidak tertata rapi. Walaupun kehadiran ritel modern ini disoroti dapat mematikan pasar tradisional karena mempunyai keunggulan pada banyak faktor, perkembangannya sendiri dapat dikatakan tidak terbendung.

Seiring dengan perkembangannya yang semakin pesat, *House of Celena* dituntut untuk mampu mengelola semua sumber daya yang ada dengan baik khususnya sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam pengelolaan bisnis *ritel* ini, karena membutuhkan kesiapan pengelolaan dalam arti sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan (baik *soft skill* maupun *hard skill*) dalam hal manajerial penjualan *ritel* dan sekaligus kepekaan dalam melihat peluang agar dapat memiliki kompetensi untuk bertahan dalam bisnis *ritel* (Mulyana, 2010). Perusahaan memang akan

semakin bergantung dengan kemampuan sumber daya manusianya. Teknologi, strategi, modal, mesin, manajemen, semuanya mengikuti sumber daya manusia yang kuat. Jadi, kini karyawan bukan hanya sekedar asset, tapi juga pelan-pelan akan menjadi asset termahal, sekaligus juga terpenting (Mulyana, 2010).

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pentingnya sumber daya manusia ini akan mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Jika bisnis ini mengalami penurunan, baik dalam pengelolaannya dan terutama dilihat dari omset penjualannya, maka peran manajemen untuk sumber daya manusianya yang harus diperbaiki, karena perusahaan sendiri pada umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang sama yaitu memperoleh laba dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya tetap berkembang (Mulyana, 2010). Apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan kurang handal, tentu akan berakibat buruk bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga tahap-tahap perencanaan, perekrutan karyawan, pelatihan sampai penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Suryanto & Setiawan, 2013).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi *ritel* untuk berfokus pada masalah strategi dalam struktur organisasi. Pendekatan-pendekatan yang secara umum digunakan untuk memotivasi dan mengkoordinasikan aktivitas karyawan, dan manajemen praktis untuk membangun kekuatan kerja secara efektif dan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Semua aktivitas tersebut dilakukan untuk menerapkan strategi sumber daya, termasuk dalam merekrut, menyeleksi, melatih, mengawasi, mengevaluasi dan membagi kompensasi penjualan, yang dikerjakan hanya oleh manajemen (Mulyana, 2010).

Perencanaan SDM adalah bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dengan demikian keberhasilan perencanaan SDM akan ditentukan oleh ketepatan dalam pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan SDM perusahaan dan memprediksi kebutuhan masa depan sesuai dengan dinamika dan pertumbuhan bisnis perusahaan (Suwatno & Priana, 2011). Setelah perencanaan SDM hal lain yang tidak kalah penting adalah rekrutmen dan seleksi. Perekrutan merupakan proses dimana perusahaan mencari kandidat-kandidat karyawan baru yang berkompeten dan memiliki kemampuan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Sumber perekrutan dapat diperoleh melalui perekrutan internal dan eksternal (Suriyanto & Setiawan). Perusahaan dapat merekrut karyawan kemudian melakukan seleksi secara ketat untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

Berikut ini adalah daftar karyawan *House of Celenia*;

Tabel 1.1 Data Karyawan *House of Celena* per-tanggal 23 April 2017

No.	Nama Karyawan	Posisi/Jabatan	Pendidikan
1.	Anikusuma	Admin	SMA
2.	Fatimatuzzahroh	Admin	S1 Pendidikan
3.	Mika	Kasir	S1 Pendidikan
4.	Lady	Kasir	SMA
5.	Tifah	SPG Lorong 1	SMA
6.	Rotul	SPG Lorong 1	SMA
7.	Dhea	SPG Lorong 2	SMA
8.	Shomad	SPG Lorong 2	-
9.	Riswa	SPG Lorong 3	SMA
10.	Memey	SPG Lorong 3	S1 Pendidikan
11.	Nur Jannah	SPG Lorong 4	SMA
12.	Ita	(Mengundurkan diri)	SMA
13.	Nurul	SPG Lorong 5	SMA
14.	Dewy	SPG Etalase	SMA
15.	Khotimah	SPG Etalase	SMP
16.	Ayu	SPG Lorong Sepatu	SMA
17.	Dina	(Mengundurkan diri)	SMA
18.	Merry	SPG Lorong Boneka	SMA
19.	Ani	SPG Lorong Boneka	SMA
20.	Husnul	SPG Lorong PB	SMA

Sumber: *House of Celena*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat proses keluar masuk karyawan yang menyebabkan perusahaan mengalami kekurangan karyawan. selain itu perusahaan juga kekurangan tenaga kerja ahli dalam beberapa bidang. Hal ini menjadi salah satu masalah yang dalam manajemen sumber daya manusia *House of Celena* yang harus segera dantisipasi, sebab kinerja perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya.

Kesuksesan *House of Celena* tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. kinerja karyawan harus terus dijaga dan ditambah agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja

dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *House of Celena* salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang harus mendapat perhatian yaitu ketidaksesuaian upah kerja dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik. Keadaan yang demikian harus cepat diatasi secepatnya sebab jika karyawan yang tidak puas maka biasanya mempunyai motivasi yang rendah, akibatnya mereka kurang bersemangat, malas dan lambat dalam bekerja. Selain itu tidak adanya pelatihan dan pengembangan SDM turut menjadi faktor rendahnya kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan melalaikan pekerjaan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti tentang **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Ritel *House of Celena***.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan *ritel House of Celena*.

1.3 TUJUAN

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Implementasi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan ritel *House of Celena*.

1.4 MANFAAT

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai media berlatih untuk mengembangkan kemampuan/wawasan dan disiplin ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan.
2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian mahasiswa dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan sebagai dasar pengembangan perusahaan
3. Bagi Perguruan tinggi
 - a. Meningkatkan kerja sama perguruan tinggi dengan perusahaan-perusahaan di Bangkalan