

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer bagi karyawan akan memberikan tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Dengan berbagai cara akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan penerapan seleksi kerja, pemberian motivasi kerja, dan pemberian gaji yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan. Didalam kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu cara PT. Karya Usaha Baru mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi adalah dengan memperhatikan proses seleksi kerja. Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon

yang dapat ditariknya. Untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan jumlah yang tepat pula, maka diperlukan suatu metode seleksi yang tepat pula, Nitisemito(2018:44). Adanya seleksi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena mengingat pentingnya proses seleksi kerja diharapkan dengan adanya seleksi kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas di PT. Karya Usaha Baru.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifka, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakantugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaanya. Sedarmayanti (2017:154), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/ pendorong semangat kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan PT. Karya Usaha Baru.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja jika tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung untuk tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Menurut Handoko (dalam Edy Sutrisno

2017:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pemberian gaji merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji yang diterima. Dengan adanya pemberian gaji yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2001), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Menurut Pabundu (dalam Muhammad Busro 2018:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila perusahaan melakukan seleksi, karyawan memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaji yang sesuai, sehingga karyawan merasa senang dan nyaman bekerja. Dengan demikian telah mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut , maka perusahaan mampu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu perusahaan akan berhasil dengan adanya seleksi kerja, dorongan motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaji yang sesuai akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru dengan melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Usaha Baru.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh seleksi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Usaha Baru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru?
4. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru?
5. Apakah terdapat pengaruh antara seleksi, motivasi, kepuasan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

a) Tujuan umum

1. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi
2. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

b) Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara seleksi kerja, motivasi, kepuasan kerja dangaji terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dapat diharapkan dapat:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan ide baru untuk menambah wawasan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, dalam hal seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.
- 2) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapatkan selama kuliah.
- 3) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan bila dibutuhkan nanti.
- 4) Bagi Pembaca, pada umumnya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang bermanfaat serta dapat menjadi kajian atau referensi untuk mengembangkan penelitian pada sumber daya manusia terutama tentang seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja , gaji dan kinerja karawan.