

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didorong dengan berkembangnya pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi dan kualitas dari produksi yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan mudah mewujudkan tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan dan loyalitas pelanggan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya. Apabila sumber daya yang telah tersedia tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja, cakap dan terampil. Hal yang terpenting adalah karyawan memiliki kemauan untuk giat bekerja agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja dengan giat.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara

kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, perusahaan harus mengintegrasikan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), pemberian motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), pemberian motivasi dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menggerakkan potensi karyawan untuk mendapatkan pencapaian kerja dengan hasil maksimal, sehingga perusahaan dapat mewujudkan keberhasilan atas tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik menganalisis permasalahannya dan mengambil judul skripsi ini menjadi "**Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia Di Cabang Surabaya**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya?
2. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya?
3. Manakah diantara Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat permasalahan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui manakah diantara Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi dan penghargaan, yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
Diharapkan dapat menambah khasanah pustaka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi penulis, berkaitan dengan teori yang telah diperoleh selama kuliah dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) terutama yang berkaitan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi, penghargaan dan kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi PT. Birotika Semesta/DHL Express Indonesia di cabang Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan atau kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan melihat dari faktor Standar Operasional Prosedur (SOP), motivasi, penghargaan dan kinerja karyawan.