

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam ruang lingkup bisnis selalu diutamakan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan berkualitas baik agar menjadikan instansi semakin berkembang. Dewasa ini sering kita jumpai Pemutusan hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan besar besaran oleh suatu perusahaan terhadap karyawan yang terjadi karena faktor kualitas SDM yang tidak bisa bekerja dengan baik sampai kondisi perusahaan yang tidak baik. Perusahaan harus berusaha untuk membangun dan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar mampu bekerja dengan maksimal. Manusia merupakan faktor utama dibalik suksesnya suatu instansi, karena pada dasarnya SDM berkualitas mampu membantu berjalannya operasional suatu instansi perusahaan. Kemampuan karyawan suatu instansi mampu menjadi penentu semua proses perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi.

Sumber daya manusia harus mampu dikembangkan dengan maksimal dan juga secara profesional dalam bekerja agar terjadi keseimbangan dan kesinambungan kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan dan tuntutan ruang bisnis dapat tercipta sesuai tujuan dan target yang ditentukan. Keseimbangan yang dimaksud ialah kunci kesuksesan untuk berkembang dan bertumbuhnya ekonomi perusahaan secara produktif di masa pandemi. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Setiana (2019:7) SDM ialah suatu keahlian secara logis baik pola pikir yang ada maupun kemampuan fisiknya. Sedangkan menurut Almasdi dalam Panjaitan (2017:8) memaparkan bahwa SDM ialah suatu bentuk kekuatan pola pikir manusia dan suatu potensi yang masih tersimpan dalam diri

manusia dan perlu adanya proses pembinaan dan pengembangan agar dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi kesejahteraan kehidupan.

Seiring semakin banyaknya persaingan bisnis dalam bidang kesehatan di masa pandemi ini, maka perusahaan harus dapat mengelola, memanfaatkan dan menerapkan ilmu yang ada baik itu untuk pengetahuan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan diharuskan mencari solusi atau ide serta melakukan usaha yang tepat secara efektif dan juga efisien agar dapat terus berkembang di masa pandemi ini. Sebagai jawaban akan hal tersebut, maka pihak perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan beserta faktor – faktor penghambat dan penunjangnya. Dalam keadaan seperti saat ini setiap karyawan diharuskan memiliki kedisiplinan, skill dan jiwa kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas, kewajiban serta tanggung jawabnya pada saat bekerja.

SDM menduduki peranan utama dalam proses menciptakan tujuan suatu perusahaan, oleh karenanya faktor *man* adalah salah satu sumber daya aktif dan yang mampu berpikir untuk ikut masuk ke dalam segala program maupun sistem operasional perusahaan. Agar dapat mencapai *goal* yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus dapat mengamati kinerja karyawan beserta faktor - faktor yang ikut mendukung contohnya Disiplin kerja, Pengembangan SDM, dan Insentif karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Saputri, Andini Dwi dkk (2021:27) Kinerja ialah suatu hasil yang diperoleh dari bekerja berdasarkan baik dari kuantitas maupun kualitas yang didapat seorang karyawan pada saat menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang dibebankan kepadanya. Rivai & Sagala dalam Rozi, Ahmad (2019:126) memaparkan kinerja yaitu salah satu bentuk kondisi secara keseluruhan terhadap perintah organisasi atau perusahaan pada rentan periode yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal diperlukan kinerja karyawan yang unggul dan profesional sehingga dapat menciptakan suatu output kerja dengan baik juga demi kemajuan suatu instansi. Kinerja dapat dinilai baik jika mampu meningkatkan taraf kualitas dan pencapaian dari suatu perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memperhatikan kedisiplinan karyawan, pengembangan dalam fokus sumber daya manusia yang ada dan pemberian insentif terhadap karyawan. Karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor terpenting yang harus diwujudkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap *income* perusahaan.

Kedisiplinan adalah tujuan terpenting dari sistem manajemen sumber daya manusia dan merupakan sebuah pedoman akan terwujudnya akan suatu tujuan yang ada, dengan hilangnya tingkat disiplin di suatu lingkungan maka hal tersebut dapat menjadi ancaman dalam mewujudkan tujuan secara maksimal (Hasibuan, 2016:23). Disiplin kerja ialah bentuk tingkah dan perilaku baik yang berhubungan pada sistem manajemen waktu dan pengelolaan aktivitas secara berurutan yang dilakukan karyawan pada saat bekerja.

Salah satu faktor yang ikut berpengaruh dalam aspek kinerja karyawan selanjutnya adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam suatu lingkungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja agar karyawan mampu dalam menciptakan hasil target yang telah ditentukan perusahaan. Sasaran untuk SDM di suatu instansi tidak hanya berlaku kepada pemanfaatan secara berdaya guna, namun juga pada proses pengembangan dan perilakunya. Maka dalam peningkatan kinerja karyawan perhatian utama ditujukan terhadap pengembangan SDM di dalamnya.

Sistem pengembangan dalam sektor sumber daya manusia yang ada memiliki tujuan dalam peningkatan kemampuan saat bekerja dan menyelesaikan

tanggung jawab, tugas serta pekerjaan yang diberikan secara maksimal. Dengan adanya sistem yang berfokus pada sumber daya manusianya akan mampu menciptakan manusia berkompeten, memiliki loyalitas dan berkualitas dalam bekerja secara profesional dalam membantu perusahaan mewujudkan tujuan utama secara efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat menentukan metode pengembangan yang tepat dengan tujuan yang telah ditentukan perusahaan agar dapat sesuai target. Pengembangan SDM ialah suatu bentuk proses pendidikan pada periode waktu tertentu dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan juga terpola, yang mana seluruh karyawan dapat mengkaji kemampuan dan pengetahuannya baik secara konseptual maupun teoritis agar dapat membantu mewujudkan sasaran utama perusahaan. Yuli dalam Panjaitan, Maludin (2017:9).

Selain faktor kedisiplinan dan pengembangan SDM, pemberian insentif karyawan juga merupakan hal yang harus ikut dipertimbangkan sebagai penunjang kinerja. Karyawan dengan prestasi kerja lebih tinggi dan bertanggung jawab terhadap perusahaan patut diberikan insentif atas hasil kerja yang dilakukan. Insentif diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang memiliki *impact* terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain bertujuan sebagai penghargaan terhadap kinerja yang diberikan, insentif dapat memberikan motivasi dan semangat karyawan untuk terus mempertahankan kualitas kinerjanya dan meningkatkan kemampuan dalam bertindak secara profesional. Mangkunegara (2015:89) mengatakan bahwa insentif merupakan salah satu wujud motivasi yang berbentuk uang dari hasil kinerja tinggi yang telah dilakukan atau dapat dikatakan sebagai salah bentuk penghargaan yang diberikan suatu instansi perusahaan berdasarkan pada hasil kinerja dan kontribusinya dalam bekerja secara maksimal. Lebih besar kontribusinya dalam bekerja maka lebih besar juga nilai insentif yang diterima karyawan.

PT. ABC merupakan salah satu perusahaan swasta di Buduran Sidoarjo, yang beroperasi di sektor farmasi dalam melayani kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan. Memiliki tujuan untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada publik dalam sektor kesehatan khususnya logistik obat yang berkualitas tinggi. PT. ABC juga bertujuan membantu menyuplai persediaan obat – obatan yang dibutuhkan masyarakat khususnya pada masa pandemi sekarang. Dalam usahanya untuk memberikan produk yang berkualitas kepada konsumen, PT. ABC membutuhkan kinerja karyawan yang baik khususnya dalam sistem manajemen produksinya. Fenomena masalah yang terjadi di PT. ABC yaitu kurangnya semangat kerja, kedisiplinan dan produktivitas kerja yang belum baik, contohnya para karyawan yang kurang aktif maupun tidak bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk mengkaji keterkaitan kinerja karyawan PT. ABC yang berada di Buduran Sidoarjo mengenai seberapa berpengaruh hubungan dan tingkat disiplin kerja, pengembangan SDM, dan insentif yang diberikan perusahaan terhadap kualitas kinerja karyawan. Maka dengan itu penulis akan mengangkat judul berdasarkan uraian tersebut yaitu “Pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan SDM dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. ABC di Buduran Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Menarik kesimpulan dari pemaparan sebelumnya, diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ABC?
2. Apakah Pengembangan SDM Berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ABC?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ABC?

4. Apakah Disiplin kerja, Pengembangan SDM dan Insentif sama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengembangan SDM dan insentif secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. ABC

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Agar mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki penulis tentang beberapa faktor yang ikut berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dan dapat memberikan satu tambahan karya penelitian baru yang mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan

Agar dapat digunakan dan dikembangkan sebagai tambahan dalam penyusunan penelitian selanjutnya khususnya dibidang sejenis.

3. Aspek Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan atau evaluasi kepada pihak PT. ABC tentang berbagai faktor yang ikut mempengaruhi kinerja karyawannya.