

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah bisnis yang menerjemahkan bakat ekonomi dan sumber daya menjadi barang dan jasa yang memuaskan keinginan pelanggan sekaligus menguntungkan pemiliknya (Umar, 2003, 3). Operasi manajerial organisasi berfungsi dengan baik, dan elemen pendukung lengkap dan memenuhi standar, memungkinkan perusahaan berfungsi secara efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting yang dapat membantu kelancaran perusahaan (karyawan).

Sodikin dkk. mendeskripsikan sumber daya manusia sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan menjual jasa, waktu, tenaga, dan ide untuk perusahaan dengan imbalan gaji dari organisasi tempat mereka bekerja (2017: 2). Selanjutnya, Sodikin dkk. (2017; 2) menekankan bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja dipandang sebagai mitra dalam perencanaan, sistematisasi, dan pemrosesan perusahaan, sehingga lebih mudah untuk memenuhi tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Berdasar Wirawan (2009:5), kinerja dideskripsikan sebagai keluaran yang diberikan oleh suatu pekerjaan atau fungsi atau indikasi profesi selama periode waktu tertentu.

Antara lain, tenaga kerja merupakan aspek penting dari sebuah keputusan. Oleh karena itu, perusahaan lebih memperhatikan pengembangan talenta-talenta teknis operasional yang mumpuni, dan diharapkan memiliki kemampuan yang prima dan terkait dengan bidang usaha yang akan dijalankan perusahaan. Talenta yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pemikiran yang komprehensif, selalu melihat kebutuhan masa depan, dengan sikap positif dan berwawasan luas, serta dengan kompetensi, keterampilan dan keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor pembangunan. Sumber daya manusia yang mensukseskan suatu perusahaan dapat dicapai melalui berbagai upaya, antara lain perencanaan sumber daya manusia yang diikuti dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Loyalitas karyawan, minat dalam pekerjaan, dan hubungan dengan keyakinan dan tujuan organisasi adalah semua tanda komitmen organisasi. Komitmen organisasi sering dicirikan sebagai sikap yang mencakup karakteristik berikut:

- 1) Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja sekeras yang diinginkan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Tingkat komitmen karyawan yang tinggi untuk bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika komitmen karyawan terhadap pekerjaan rendah, kinerja yang ditunjukkan secara alami akan rendah. (Prianza, 2014: 234)

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Disiplin kerja adalah fungsi operasional

paling penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus ditangani oleh organisasi, karena disiplin karyawan yang lebih besar mengarah pada peningkatan kinerja. Tidak mungkin sebuah organisasi perusahaan mencapai kinerja yang ideal tanpa disiplin yang tepat. Sinabella (2012), hal. 239.

Sumber Hasil UKM merupakan usaha yang menjual plastik dan harus mengutamakan kualitas produknya. Oleh karena itu, secara otomatis diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan plastik lainnya.

Kesimpulannya kinerja pegawai berdasarkan kualitas produk perlu ditingkatkan, tetapi juga kualitas sumber daya manusia, komitmen kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan, sehingga peneliti ingin mempelajari bagian SDM ini, peneliti tertarik untuk mempelajari kualitas SDM. sumber daya manusia karyawan, komitmen kerja dan disiplin kerja. Melihat situasi di perusahaan ini, saya khawatir jika banyak karyawan dengan kualitas rata-rata, mereka sendiri tidak memiliki pekerjaan yang profesional, terutama komitmen dan disiplin yang dibutuhkan perusahaan. Para peneliti percaya bahwa perusahaan memang membutuhkan orang-orang yang kompeten, terutama di UKM Sumber Hasil.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti akan melakukan analisa, yaitu "**Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan analisa dinyatakan sebagai berikut dalam konteks di atas.:

1. Apa Kualitas SDM ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
2. Apa Komitmen Organisasi ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
3. Apa Disiplin Kerja ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
4. Apa Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ada berpengaruh pada Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil?

## 1.3 Tujuan Analisa

Tujuan dari analisa ini didasarkan pada rumusan pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas.:

1. Demi mengidentifikasi pengaruh Kualitas SDM pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
2. Demi mengidentifikasi pengaruh Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
3. Demi mengidentifikasi pengaruh Disiplin Kerja pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
4. Demi mengidentifikasi pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil

## 1.4 Manfaat Analisis

Adapun manfaat analisa ini adalah:

1. Bagi UKM Sumber Hasil

diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan ataupun referensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil.

## 2. Bagi Akademik

Studi ini memberikan sumber referensi untuk analisa lebih lanjut, pada topik pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UKM.

## 3. Bagi Peneliti

Temuan analisa ini menambah pengetahuan peneliti tentang kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.