

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi masa depan suatu perusahaan, untuk itu diperlukan perencanaan serta pengelolaan yang baik atas kepemimpinan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Edy Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Karyawan merupakan asset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Antaranya sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkuprawira (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara & A.A. Anwar Prabu (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan terlihat dari hasil pekerjaannya yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Infion Pharma adalah perusahaan farmasi Indonesia yang berlokasi di Pandaan, Jawa Timur, didirikan pada tahun 2010. Dengan visi utama menjadikan diri Indonesia mandiri dan mandiri dalam perawatan kesehatan. Sehingga kualitas kesehatan Indonesia menjadi lebih terjamin, melalui hadirnya produk Infion Pharma yang berkualitas tinggi dan berstandar internasional. Untuk meningkatkan kualitas produk mereka, selain berbagai inovasi, Infion Pharma selalu terlibat dalam investasi untuk mengembangkan teknologi yang canggih, serta melakukan penelitian terus menerus untuk menciptakan produk berkualitas tinggi dengan harga terjangkau

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dimilikinya, hal itu disebabkan sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh instansi atau lembaganya.

Kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawannya dalam melaksanakan beban tugas. Selain pelatihan dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya setiap organisasi mengharapkan karyawan dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Hasibuan (2013) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga memiliki peranan dalam meningkatkan efektifitas kinerja para pekerjanya, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan

sebaik-baiknya. Motivasi kerja McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018: 218). Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang menurun.

PT. Infion Pharma dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman.

Berdasarkan hasil pra-observasi penelitian yang dilakukan di PT. Infion Pharma, penulis menduga adanya penyebab dari menurunnya kinerja para karyawan Pada 3 (tiga) Tahun belakangan ini. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kinerja para karyawan Pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rata-rata Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Infion Pharma

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja organisasi	100%	90%	80%	90%
2.	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100%	95%	87%	85%
3.	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik	100%	80%	75%	80%
4.	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100%	90%	80%	80%
5.	Disiplin kehadiran	100%	80%	78%	80%
<b>Rata-rata</b>			87%	80%	83%

Sumber: HRGA PT. Infion Pharma, data sudah di olah Peneliti 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2019-2021 terus mengalami penurunan. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, berarti realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. Infion Pharma. Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif, kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan.

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk megambil judul ialah: **“pengaruh disiplin kerja , motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma.
- b) Untuk menganalisis mengetahui dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Infion Pharma

#### 2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Infion Pharma sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya

manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

