BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Pada zaman ini persaingan sangatlah ketat dalam sebuah bisnis. Melonjaknya kebutuhan masyarakat yang keinginannya semakin meningkat dan seringnya bertambah jumlah perusahaan di dunia sehingga menjadikan sebuah perusahaan harus lebih mengembangkan perusahaan agar dapat meningkatkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan sebuah

perusahaan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah besar dan sangatlah penting untuk keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya sudah dituntut untuk kerja sesuai dengan keinginan perusahaan, karyawan yang berprestasi dalam bekerja tentunya adalah incaran seluruh perusahaan, prestasi tersebut dapat dilihat dari segi produktivitas, kecepatan kerja dan kepatuhan kepada peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dari aktivitas – aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan dan profesionalisme kerja karena aktivitas tersebut sudah menjadi hal yang dasar dalam penilaian prestasi kerja setiap karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Pentingnya pengembangan karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat..

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin memiliki tiga aspek penting di

dalam nya, yaitu disiplin dalam waktu seperti contoh perusahaan membuat peraturan masuk jam kerja yang harus di taati oleh setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, disiplin peraturan seperti contoh perusahaan membuat peraturan agar semua karyawan yang berkerja tertib dan tetap terkontrol oleh perusahaan, dan disiplin dalam tanggung jawab seperti contoh perusahaan memberikan fasilitas kerja agar memudahkan pekerjaan karyawan namun perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar bertanggung jawab kepada fasilitas tersebut agar fasilitas tersebut dapat bertahan lama dan dapat digunakan oleh karyawan yang lainnya.

Dalam Profesionalisme Kerja tentunya sangat penting sekali dan berkaitan dengan pekerjaan, profesi maupun profesionalisme yang ketiganya merupakan unsur yang tak bisa terlepaskan dalam dunia kerja maupun pengembangan diri. Profesionalisme kerja memiliki prinsip – prinsip etikanya, yaitu bertanggung jawab dengan profesi yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut, prinsip lainnya ialah tepat dalam bekerja seperti contoh karyawan mengerjakan pekerjaa sesuai dengan *job desk* yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut serta prinsip yang terakhir ialah dapat diandalkan, dapat diandakan seperti contoh karyawan mahir dan ahli dalam tugas kerjanya sehingga menimbulkan rasa percaya yang tinggi dari atasannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para keryawan, kegiatan ini

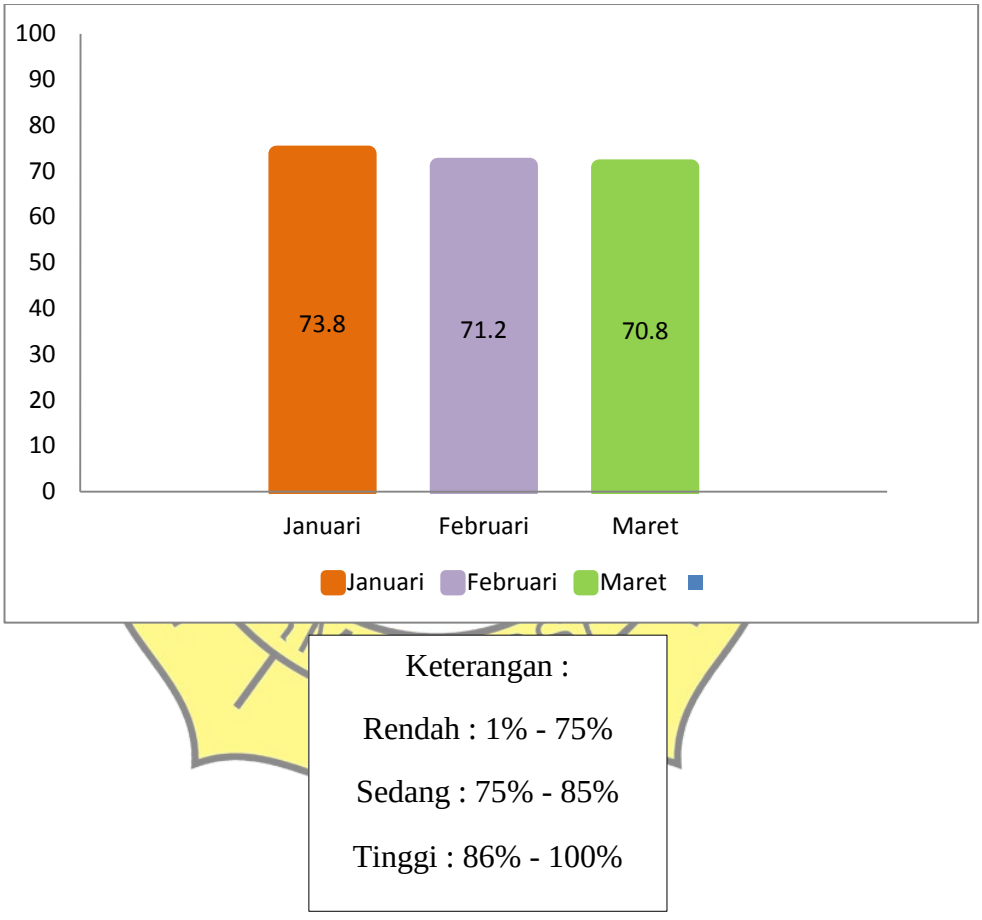
dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, seperti contoh perusahaan melampaui target penjualan yang sudah di tentukan, tentunya dengan kinerja karyawan yang baik, karyawan kerja dengan cepat dan ringkas akan membuat perusahaan memiliki hasil target yang baik, namun apabila karyawan bekerja secara lamban dan tidak bersemangat tentu sebaliknya perusahaan akan buruk hasilnya.

Dalam memujudkan cita-cita perusahan, mengatur sumber daya manusia dengan baik maka harus adanya manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang berkompeten serta mengetahui apa yang perusahaan inginkan dan apa sumber daya manusia tersebut butuhkan, maka dari itu sama hal nya dengan PT Enseval Putera Megatrading yang bergerak di bidang distribusi farmasi dan *consumer goods* mengingat perusahaan ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas, maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan inovatif, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka operasional perusahaan akan terus berjalan tanpa mengkhawatirkan kurangnya ide-ide terbaru yang dapat membuat perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya yang kita ketahui di jaman serba digital ini di perlukannya ide - ide inovatif dan membangun.

Tapi pada kenyataanya prestasi kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 masih dapat dikatakan kurang baik karena terdapat beberapa kesenjangan seperti contohnya meningkatnya keluhan dari konsumen yang di akibatkan dari menurunya kualitas karyawan yang berimbas tidak

terselesaikannya pekerjaan dalam waktu yang sudah di targetkan, ketidaksesuaian keinginan pelanggan yang belum tercapai mengakibatkan tingkat kepercayaan pelanggan terhadap kehandalan perusahaan dalam memenuhi permintaan menurun.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditampilkan dengan gambar grafik 1.1 sebagai berikut :



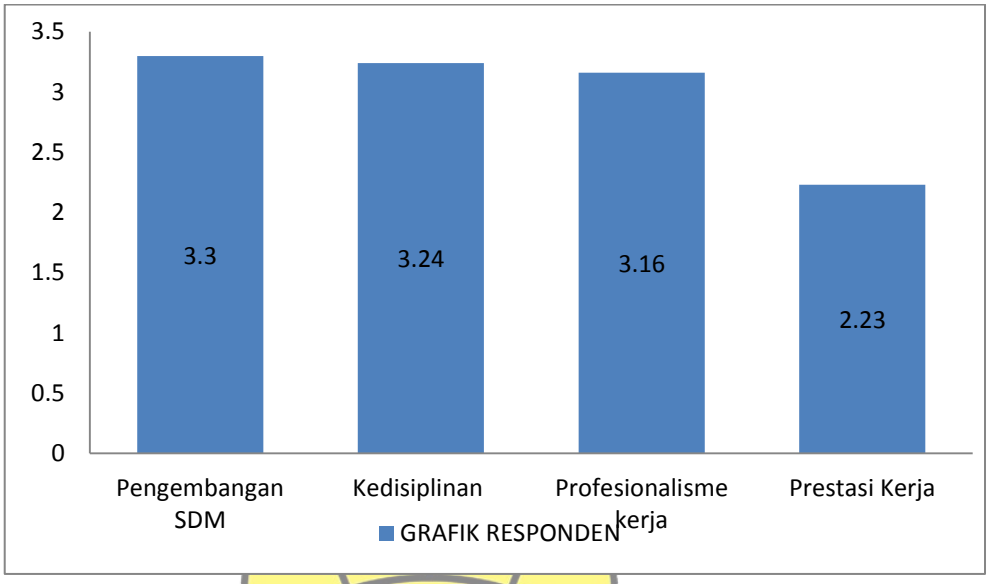
Gambar 1.1 grafik pencapaian aktual Januari – Maret 2020

Sumber : PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 tahun 2020

Dari gambar grafik 1.1 tersebut dapat penulis benarkan terjadinya penurunan prestasi kerja yang dilihat dari meningkatnya keluhan pelanggan, dengan

persentase target pelayanan PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 sebesar 85% namun karyawan hanya dapat menyelesaikan rata – rata per tiga bulan sebesar 71%. Adapun penyebab menurunnya prestasi kerja menurut *Area Business Manager* yaitu karena kurangnya minat karyawan dalam mengikuti *Enseval Planet Training Online System* (EPTOS) yang di adakan secara berkala, timbulnya rasa pesimis dalam kecepatan kerja, dan menurunya ketegasan pepimpin kepada bawahannya membuat semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan menjadi menurunnya performa prestasi kerja, kurangnya koordinasi antar karyawan lainnya menghambat keefektifan kerja.

PT Enseval Putera Megatrading sebagai perusahaan distributor farmasi seharusnya dapat mendorong performa prestasi kerja karyawannya. Setiap lapisan karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya dan kecepatan waktu yang sudah ditargetan. Dalam perihal ini prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading masih dapat dikatakan belum maksimal padahal Pengembangan SDM, Kedisiplinan dan profesionalisme kerja sudah terbilang baik. Berikut ini data tanggapan responden dari hasil survey kepada 25 karyawan yang dapat dilihat pada gambar grafik 1.2 :



Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Tentang Pengembangan SDM, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja dan Prestasi kerja Karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1

Sumber : Data disusun tahun 2020

Berdasarkan gambar grafik 1.2 di atas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara membagikan kuesioner pada 25 responden di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1, dapat dilihat bahwa nilai interval pengembangan SDM (X_1) menunjukan rata – rata 3,30 yang masuk dalam kategori sangat baik yang dilihat pada tabel interprestasi di BAB III, variabel ini dapat dikatakan sangat baik karena seringnya perusahaan mengadakan pengembangan sdm seperti pelatihan secara audio ataupun visual serta pembentukan konseptual karyawan, sedangkan pada interval kedisiplinan (X_2) menunjukan nilai rata – rata 3,24 yang menunjukan kategori tinggi pada variabel ini, dapat bilang baik karena terkait salah satu indikator yaitu keteladan pemimpin sebagian besar karyawan meniru kebiasaan – kebiasaan pemimpinya yang baik dan interval profesionalisme kerja (X_3) 3,16 masuk pada kategori baik karena

yang menjadi indikator paling kuat ialah hubungan dengan karyawan seprofesi yang cukup baik sehingga terjalinya kerja sama yang baik antara karyawan lainnya.

Namun berbanding terbalik dengan interval prestasi kerja (Y) yang memiliki nilai 2,23 yang masuk pada kategori rendah berdasarkan dari tabel interprestasi di bab 3 dibandingkan ketiga variabel sebelumnya, hasil kuesioner pada variable Y menunjukan hasil yang rendah yang menjadi indikator terpenting pada variabel ini ialah kualitas kerja yang terbilang belum berkualitas dan berkuantitas, yang dimaksud tidak berkualitas ialah salahnya pengerjaan pada tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan dan berkuantitas yaitu volume pekerjaan yang tidak tercapai oleh karyawan.

Atas dasar latar belakang permasalahan di atas, maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa penjelasan yang telah disajikan pada latar belakang masalah, maka dapat penulis indetifikasi masalah yang berada di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1, antara lain :

1. Pada variabel pengembangan sdm masuk pada kategori sangat baik, namun pada variabel prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 masuk pada kategori rendah
2. Pada variabel kedisiplinan masuk pada kategori yang tinggi, namun pada variabel prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 masuk pada kategori rendah
3. Pada variabel profesionalisme kerja masuk pada kategori baik, namun pada variabel prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 masuk pada kategori rendah
4. Rendahnya pretasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 di indikasikan beberapa variabel yaitu pengembangan sdm, kedisiplinan, dan profesionalisme kerja.

1.3 Batasan Masalah

Pembahasan dan ruang lingkup bahasan skripsi berfokus pada permasalahan yang sesuai dengan judul proposal yang diajukan yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 ?
3. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 .
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap pretasi kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 .
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, dan profesionalisme kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 .

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan telah diketahuinya hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut, :

1. Manfaat Teoritis

   Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya perihal pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      hasil dari penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penulis dalam pengembangan pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1

   b. Bagi Perusahaan

      Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan beberapa informasi yang berguna sebagai bahan saran dan masukan untuk mengetahui arti pentingnya pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan,

profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.