

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era masa kini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang sangat cepat dimana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berdampak pada aktivitas disuatu perusahaan. Setiap aktivitas akan di sesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan maupun organisasi pasti akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing.

Sumber daya manusia sangat penting karena salah satu aset perusahaan dari sekian asset yang berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Rosalina & Wati, 2020) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti

Kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Kualitas sumber daya manusia itu merupakan faktor terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kualitas SDM yang baik, tentunya tidak akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Arti penting dari kualitas sumber daya manusia adalah kesanggupan tiap-tiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mampu mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas, 2002).

Menurut (Wibowo, 2012) dijelaskan bahwa dalam lingkup organisasi, kinerja organisasi tersebut ditentukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik itu dari level pimpinan ataupun pada level pekerja. Selain kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut (Syafriana, 2017) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang sedang dan akan berlangsung berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Dengan diterapkannya kedisiplinan pada suatu pekerjaan maka, karyawan tidak semena-mena melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

PT. Grantec Jaya Indonesia adalah sebuah perusahaan produsen terkemuka kasur busa, kasur pegas, fondasi metal, topper, bantal dan aksesoris lainnya. PT. Grantec Jaya Indonesia berusaha untuk menyediakan untuk para pelanggannya produk-produk berkualitas melalui pengalaman luas perusahaan dalam R&D dan manufaktur. Produk dijual ke seluruh dunia, termasuk Amerika Serikat, Cina, dan Korea Selatan melalui saluran on / offline. Permasalahan yang ada di PT. Grantec Jaya Indonesia salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor kualitas sumber daya manusia dan faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang dapat dijadikan sebagai patokan dalam memberikan penilaian pada baik buruknya kinerja sebuah perusahaan. Variabel lain yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada PT. Grantec Jaya Indonesia adalah disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidak disiplin tersebut berdampak negatif terhadap kinerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen

untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan, karena mereka merupakan ujung tombak dalam setiap pelayanan yaitu pelayanan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima (Sinaga & Sinaga, 2018).

Berikut tabel tingkal kehadiran karyawan pada PT. Grantec Jaya Indonesia

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia di Bogor Tahun 2022

Bulan	Terlambat Masuk	Absensi			Jumlah Karyawan
		sakit	izin	Alpha	
Januari	5	4	3	0	50
Februari	3	3	0	2	50
Maret	2	4	6	0	50
April	2	5	4	2	50
Mei	1	6	5	3	50
Juni	2	8	0	1	50
Juli	3	2	2	0	50
Agustus	7	5	1	1	50
September	4	3	5	6	50
November	6	2	3	2	50
Desember	3	1	7	4	50
Jumlah	38	38	36	23	

Sumber : HRD PT. Grantec Jaya Indonesia

Dapat disimpulkan dari tabel diatas, terbukti bahwa bulan januari sampai dengan desember terjadinya ketidakstabilan tingkat kehadiran pada karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia Pada bulan Januari 2022 dengan jumlah pegawai 3 orang yang tidak hadir di bulan Januari ini yang paling sedikit tidak hadir masuk, lalu pada bulan Mei 2022 diperoleh tingkat sakit paling banyak dengan jumlah sakit mencapai 15 orang dan yang paling sedikit terjadi di bulan November 2022 dengan jumlah 1 orang, tingkat izin yang paling banyak terjadi di bulan Desember 2022 dengan jumlah 7 orang dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Juni 2022 dengan

jumlah 0 orang (tidak ada pegawai yang izin), tingkat absen yang paling banyak terjadi pada bulan September dan Desember 2022 dengan jumlah 4 orang sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari, Maret, dan Juli 2022 dengan jumlah 0 orang (tidak ada pegawai yang absen), dan pegawai yang terlambat masuk paling banyak di bulan November 2022 sejumlah 7 orang dan yang paling sedikit terlambat masuk terjadi di bulan Februari dan Mei 2022 sejumlah 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Grantec Jaya Indonesia tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan

Jadi dalam hal ini memilih PT. Grantec Jaya Indonesia sebagai perusahaan yang mempekerjakan cukup banyak karyawan. Dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan ini ada mengenai sumber daya manusia dan disiplin kerja. Berdasarkan pada semua alasan tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebaagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grantec Jaya Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Manfaat bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberi masukan atau saran pada PT. Grantec Jaya Indonesia tentang kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi Universitas
Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya, dan khususnya pada mahasiswa program studi manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas maka penelitian ini dibatasi :

1. Variabel kualitas sumber daya manusia dengan indikator kualitas intelektual (Pengetahuan dan keterampilan), pendidikan.
2. Variabel disiplin kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu,

perusahaan dan perilaku dalam pekerjaan.

3. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahsan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang didapat dari hasil penelitian dan saransaran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.