

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Kondisi ini benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin (Supatmi, Nimran, dan Utami, 2013:26)

Menurut Simamora (2006:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “manusia” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan

dan penilaian. Mondy (2008:4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Dari sumber manusia yang ada menjadi tantangan tersendiri untuk menciptakan keunggulan melalui manajemennya untuk dapat memanfaatkan segala modal yang dimilikinya. Pada umumnya perusahaan pasti telah menetapkan tujuan atau sasaran yang akan dicapai dari setiap individu (karyawan). Individu (karyawan) akan berusaha untuk memenuhi tanggung jawab tersebut dengan bekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bisa terlihat dari prestasi kerja.

Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolak ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turn over* karyawan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik akan mendukung moral seorang karyawan untuk melakukan dengan lebih baik lagi sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi (Robbins, 2006:78). Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja, sehingga kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi prestasi seorang karyawan.

Diharapkan dengan mencapai kepuasan kerja dan juga memiliki loyalitas terhadap perusahaan dapat dimulai dari tindakan disiplin kerja. Langkah awal

dalam mencapai prestasi kerja dimulai dari disiplin yang tidak hanya dapat diserahkan pada karyawan tapi dari organisasi/perusahaan, seorang pegawai yang disiplin dari tindakannya akan tercermin dari besarnya rasa pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah (Saydam, 2000:208).

Dalam hasil penelitian Maharani dan Rahmawati (2010: 201) disiplin kerja pegawai ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah. Peningkatan disiplin kerja ditandai dengan tindakan disiplin preventif dan korektif sehingga terjadi peningkatan produktivitas pegawai yang memicu semangat kerja lebih kuat. Dihubungkan dengan penelitian Jones *et al.* (2005:769-770) pencapaian prestasi kerja bisa dengan berbagai faktor, bagian yang juga akan meningkatkan prestasi kerja adalah dengan target. Target ini menjadi salah pemicu untuk menyelesaikan tantangan yang ada sehingga saat target tersebut tercapai diharapkan akan memberikan kepuasan kerja.

Menurut Benrazavi dan Silong (2013:127) seseorang akan melakukan pekerjaan berkelompok jika akan mendapat prestasi kerja yang lebih baik, adanya pengakuan atas apa yang dicapai dan harus didukung dengan lingkungan organisasi. Tak bisa dipungkiri lingkungan organisasi akan sangat berpengaruh atas kinerja karyawan yang bisa kita lihat salah satunya dengan prestasi kerja karyawan.

Organisasi mengharapkan prestasi kerja karyawan meningkat didukung dengan kepuasan kerja dan loyalitas kerja (Soeghandi, Susanto dan Setiawan. 2013:11). Hal ini akan mendukung kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Tentu saja kemajuan perusahaan biasanya akan diarahkan dan memiliki kriteria tertentu, terdapat aturan dan tata cara yang harus dipatuhi karyawan, sehingga kemajuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, standar yang jelas dan adanya kriteria yang obyektif (Siagian, 2008:226).

Sebagai laboratorium klinik terbesar di Indonesia, PT Prodia Widyahusada dengan sekitar 126 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dituntut juga untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar perusahaan mampu bertahan, bersaing bahkan tumbuh dan berkembang khususnya di bagian regional 4 Jawa Barat.

Seiring dengan rencana perusahaan dalam mengembangkan usahanya pada november 2016, PT Prodia Widyahusada akan berubah menjadi sebuah perusahaan terbuka dengan menerbitkan IPO untuk pertama kalinya. Hal tersebut didukung oleh perusahaan khususnya di bagian Sumber Daya Manusia, dengan

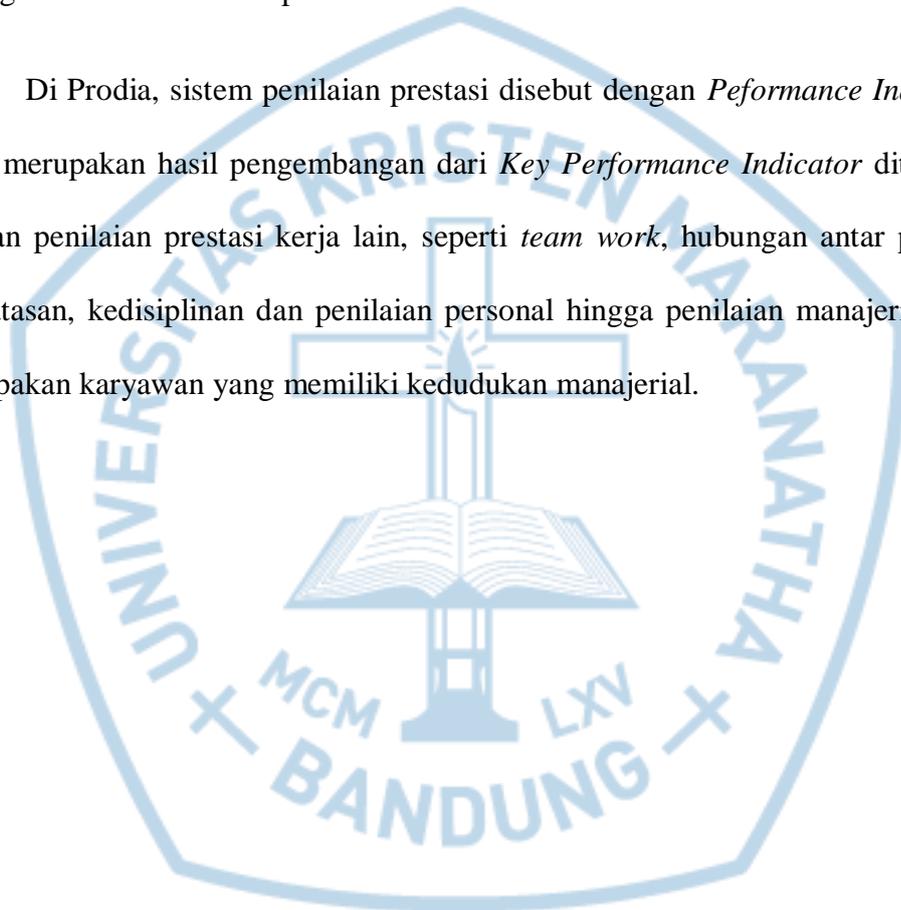
melaksanakan kampanye peningkatan prestasi karyawan, dengan cara meningkatkan kedisiplinan dalam setiap tahapan proses kerja, proses perubahan tersebut tentu membutuhkan bantuan karyawan yang loyal karena proses transisi yang semula perusahaan tertutup menjadi perusahaan terbuka tentu membutuhkan kerjasama baik perusahaan dan juga karyawan. Saat kerjasama antara perusahaan dan karyawan terbentuk diharapkan tujuan (*goal*) perusahaan akan terpenuhi, tentu diharapkan kepuasan kerja karyawan juga tercapai sehingga prestasi kerja karyawan juga meningkat.

Saat ini di PT Prodia Widyahusada wilayah 4, menerapkan kedisiplinan karyawan, diantaranya dalam hal menggunakan kerapian dan ketepatan pakaian, waktu pengumpulan laporan dan jam hadir dari karyawan sedang mendapatkan fokus khusus (tugas) dari divisi umum dan pimpinan. Dari segi loyalitas, khususnya karyawan dengan masa bakti relatif masih baru masih menjadi pertanyaan dari beberapa karyawan yang akan memasuki masa purnabaktinya, padahal dalam beberapa tahun ini mulai banyak pergantian pemimpin baik tingkat cabang maupun manajer wilayah yang beralih dari pemimpin yang memasuki masa purnabakti kepada generasi berikutnya.

Jika dilihat dari kepuasan kerjanya, hasil wawancara lisan peneliti terhadap beberapa karyawan terdapat karyawan prodia yang memiliki potensi lebih besar dari yang dapat dihasilkan saat ini (terlebih jika dihubungkan dengan nilai pada *performance indicator* yang tidak ada mendapatkan nilai A). Banyak karyawan yang memiliki keinginan lebih dalam mencapai kepuasan dalam bekerja, baik secara sistem maupun pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini PT.

Prodia Widyahusada memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk memberikan masukan dalam bentuk lomba *continues improvement*, yang memberikan wadah (tempat) pada karyawan untuk memberikan masukan berasal dari karyawan sendiri dalam membuat proses kerja lebih baik dan sesuatu yang lebih dapat memberikan kepuasan kepada karyawan atas aspirasinya dan perasaan didengar dan diterima oleh perusahaan.

Di Prodia, sistem penilaian prestasi disebut dengan *Peformance Indicator* yang merupakan hasil pengembangan dari *Key Performance Indicator* ditambah dengan penilaian prestasi kerja lain, seperti *team work*, hubungan antar pekerja dan atasan, kedisiplinan dan penilaian personal hingga penilaian manajerial jika merupakan karyawan yang memiliki kedudukan manajerial.



Berikut adalah data:

PI Karyawan PT. Prodia Widyahusada Wilayah 4 dari tahun 2014 dan 2015

Tabel 1.1

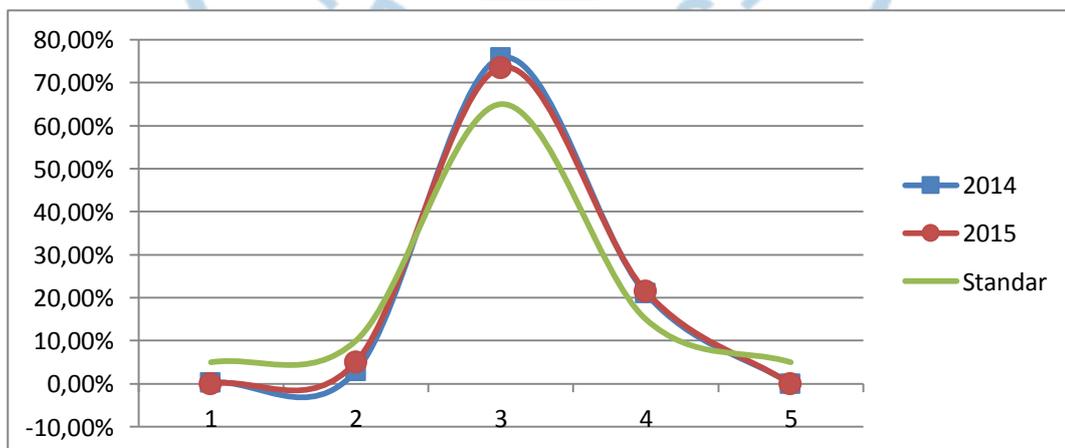
Standard Performance Indicator

Nilai	2014	2015	Standar Performance Indicator
E	0,33%	0,00%	5,00%
D	2,95%	5,05%	10,00%
C	75,74%	73,50%	65,00%
B	20,98%	21,45%	15,00%
A	0,00%	0,00%	5,00%

Sumber: data prodia 2016

Gambar 1.1

Performace Indicator 2014-2015



Sumber: data prodia 2016

Penelitian terdahulu mengenai prestasi kerja karyawan pernah dilakukan. Namun demikian masih terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu karena perbedaan lokasi dan waktu. Mengacu pada masalah sebagaimana diungkapkan diatas, menarik dikaji “**Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka hal-hal yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana loyalitas kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat
4. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
5. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat baik simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran loyalitas kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
2. Mengetahui gambaran disiplin kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
3. Mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
4. Mengetahui gambaran prestasi kerja karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat.
5. Mengetahui pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Prodia Widyahusada regional 4 Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan berguna:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan bagi manajemen PT Prodia Widyahusada Regional 4 Jawa Barat dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja, khususnya yang berkaitan dengan loyalitas, disiplin kerja dan

kepuasan kerja sehingga dapat memberikan hasil proses produktivitas karyawan dengan baik.

2. Bagi Akademisi

Dapat memberikan masukan bagi peneliti lain ataupun akademis dalam mendalami ilmu manajemen dan berguna untuk pengembangan dan penelitian lanjutan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang telah ditekuni selama kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran singkat mengenai hal-hal yang mendorong dilakukan penelitian yang berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Kepustakaan

Bab ini berisi tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu.

Bab III: Rerangka Pemikiran, Model dan Hipotesis Penelitian

Bab ini berisi rerangka pemikiran, model penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab IV: Metode Penelitian

Bab ini berisi uraian mengenai populasi dan teknik pengambilan sampel, metode penelitian yang terdiri dari metode penelitian yang digunakan dan teknik analisis serta gambaran mengenai operasionalisasi variabel.

Bab V: Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian serta implikasi manajerial.

Bab VI: Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan mengenai simpulan dari keseluruhan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga dapat mengembangkan penelitiannya.

