

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi akan sulit mencapai tujuan karena penggerak yang paling utama adalah manusia itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat pada keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan berbagai macam strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan cara mengelolah sumber daya manusia yang baik agar dapat bekerja secara optimal. Ketika karyawan meningkatkan kinerja secara optimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui tindak yang dapat mempengaruhi kinerja (Agusta dan Sutanto, 2013). Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap instansi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat kesehatan. Distributor alat kesehatan adalah pelaku bisnis yang menjebatani antara produsen dengan konsumen di tingkat

teratas. Distributor alat kesehatan adalah sebuah perusahaan yang mencari barang dari produsen secara langsung untuk dijual kembali. Produk yang didistribusikan pada sejumlah cabang bisnis di bawahnya. Alat kesehatan sangat dibutuhkan masyarakat dan rumah sakit serta klinik untuk keselamatan seseorang. Pengadaan alat kesehatan wajib karena dapat dijadikan sebagai tindakan atau penanganan dan pertolongan pertama pada gangguan kesehatan tertentu. Sedangkan untuk pengadaan di rumah sakit atau klinik besar maupun kecil, alat kesehatan akan menjadi alat yang berhubungan langsung dengan keselamatan nyawa seseorang dan kesembuhan penyakit. Penggunaan alat kesehatan digunakan untuk pemeriksaan, diagnose, penyembuhan, serta pengobatan. Dalam mencapai tujuan perusahaan agar memenuhi kebutuhan konsumen untuk membantu untuk memenuhi kesehatan masyarakat, perusahaan distributor alat kesehatan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan karyawan sangat diperlukan, hal ini untuk mengubah perilaku agar mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang. Menurut Riniwati (2011) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu pemberdayaan karyawan adalah kinerja bawahan. Karena karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Riniwati (2011) juga menyatakan bahwa pemberdayaan pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat dibawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan

untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah et al., (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga dan Amen, 2014). Hal lain yang harus diperhatikan selain pemberdayaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014). Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi (Labudo, 2013).

Disamping faktor disiplin kerja, faktor motivasi kerja juga sangat penting untuk

diperhatikan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi karyawan itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang (Ardian, 2019). Karyawan yang bermotivasi dalam bekerja akan meningkatkan semangat dalam pekerjaannya dan dapat memberikan hasil yang maksimal. 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 (Hasibuan, 2012). Maka motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu agar dapat melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan begitu, motivasi merupakan penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal (Shannon dan Lucky, 2015). Upaya dalam meningkatkan performa terbaik karyawan dapat dilakukan melalui motivasi dengan cara pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dalam Robbins dan Judge, 2016).

Uraian di atas menjelaskan seberapa pentingnya pemberdayaan karyawan dan motivasi terhadap kinerja pada suatu perusahaan. Menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan merupakan kunci utama dalam mencapai setiap target yang harus direalisasikan. Pemberdayaan dan motivasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk mewujudkan tenaga kerja yang efektif sehingga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Bandar Lampung pada tahun 2020.

Data Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Bandar Lampung	Jumlah Karyawan
PT. Bintang Anugerah Medika (Jl. Kampung Baru Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung)	31 Orang
PT. Lintang Medika (Jl. Urip Sumoharjo No. 37 E Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung)	17 Orang
PT. Standar Prima Mandiri (Jl. Teuku Umar No. D, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung)	15 Orang
Griya Medika Lab Pusat Jual Alat kesehatan Laboratorium (Jl. Raden Intan No.47 E, Enggal, Bandar Lampung)	15 Orang
Saburai Medika (Jl. Gajah Mada No. 17G, Pahom Enggal, Kota Bandar Lampung)	12 Orang
Total Jumlah Karyawan	90 Orang

Sumber : Data Jumlah Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Banyaknya jumlah karyawan membuat

perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber dayanya secara maksimal. Pemanfaatan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya yaitu pemberdayaan. Jumlah karyawan yang banyak akan menghasilkan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda, hal tersebut yang harus diberdayakan agar mampu mencapai suatu target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti masih ditemukan beberapa masalah pemberdayaan karyawan pada PT. Bintang Anugerah Medika dan Saburai Medika yaitu pemimpin kurang memberikan pelatihan dan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Karena karyawan yang merasa puas atas potensinya maka mereka akan memberikan usaha yang terbaik kepada. Selanjutnya terdapat masalah motivasi pada karyawan PT. Standar Prima yang belum terpenuhi. PT. Standar Prima dilihat dari apresiasi atas hasil pekerjaan dan reward yang didapatkan oleh karyawan belum berjalan secara maksimal, pengakuan untuk karyawan terbaik setiap bulannya di umumkan dan diberikan penghargaan tidak ada. Faktor tersebut membuat kurangnya semangat karyawan yang dapat mengganggu performa kinerja karyawan serta dalam disiplin karyawan perusahaan harus memperbaiki peraturan perusahaan dengan adanya sanksi yang tegas khususnya pada karyawan yang terlambat dan yang berhubungan dengan tindakan yang merugikan perusahaan. Selain itu, PT. Bintang Anugerah Medika kurang dalam memberikan upah terhadap karyawannya. Karena dilihat dari upah gaji minimum yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawannya.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian dengan

judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap positif Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh Pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Tujuan

a. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan memberikan pengalaman, wawasan, serta tindakan dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan serta masukan, pertimbangan dan perbandingan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan sebagai evaluasi dalam menentukan kebijakan pengambilan keputusan di bidang produktivitas.

c. Manfaat Bagi Akademik

Studi ini sebagai salah satu bahan baca untuk rujukan teks untuk menambahkan rujukan teks untuk mahasiswa Universitas Teknokrat Indonesia, khususnya kajian ilmu Program Studi Manajemen.