

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan dengan tujuan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik yang selalu diterapkan perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dan apapun jenis industrinya dengan tujuan mencapai yang lebih baik sesuai target perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, pimpinan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia, agar menghasilkan perusahaan yang lebih dari sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan manusia yang diperkerjakan oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk menentukan perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu sudah menjadi tanggungjawab setiap karyawan di perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia mereka seefektif mungkin, sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk berkembangnya perusahaan, agar perusahaan menjadi lebih baik dimasa depan.

Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan, maka sebuah perusahaan pun harus mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, perusahaan perlu menggunakan strategi yang matang supaya apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai.

Pencapaian target perusahaan tidaklah jauh dari prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan mampu mencapai apa yang di targetkan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo, maka faktor apa yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu diperhatikan oleh

perusahaan, dengan begitu karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dengan memperhatikan prestasi kerja terhadap karyawan maka perusahaan akan memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas.

PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo adalah perusahaan yang mempunyai ruang lingkup kegiatan seperti bidang industri, pengangkutan, grosir, agen distributor, pemasok, dan perdagangan. Saat ini kegiatan yang dijalankan adalah sebagai salah satu perusahaan penyalur sepeda motor merek Honda. Di Perusahaan akan mendapat masalah yang dapat menghambat kegiatan dimasing-masing bidang jika perusahaan kurang memperhatikan prestasi kerja karyawan mereka.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah memperhatikan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang berprestasi di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo tentunya akan meningkatkan kualitas perusahaan, meminimaisir kesalahan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas perusahaan ini pun tentu akan berdampak positif bagi perusahaan, karyawan yang berprestasi dan dapat mengoptimalkan kerjanya maka akan tercapai target perusahaan.

Penanganan dalam bidang agen distributor, pemasok, dan perdagangan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo merupakan unit yang penting perannya bagi perusahaan perusahaan. Tanpa adanya prestasi kerja karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo dalam bidang agen distributor, pemasok, dan perdagangan, perusahaan akan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kualitas perusahaan.

Dengan diperhatikan dan dikembangkannya prestasi kerja karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo yang tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif di bidang industri, pengangkutan, grosir, agen distributor, pemasok, dan

perdagangan. Kesuksesan perusahaan dalam penanganan perkembangan sumber daya manusia mampu menghasilkan karyawan yang kompeten.

Menurut mangkunegara (2013) dalam (Yanne Aldi, Febsri Susanti) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikannya.

Rekrutmen, disiplin kerja, dan upah insentif para karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan. Faktor pertama adalah rekrutmen yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo.

Proses rekrutmen adalah langkah pertama sebagai pengaruh pengoptimalan prestasi kerja karyawan. Rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Setiani, 2013). Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, memperoleh karyawan yang kompetan dan memiliki prestasi di perusahaan adalah kunci atas suksesnya perusahaan.

Di mulai dengan rekrutmen PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo akan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan sangat optimal adalah tahap pertama menentukan nasib PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo di masa yang akan datang.

Tidak jauh dari pengoptimalan proses rekrutmen dalam pencapaian prestasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan juga sebagai syarat terbentuknya karyawan yang miliki prestasi di perusahaan. Perilaku disiplin berarti karyawan mampu mengendalikan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan yang produktif juga dipengaruhi oleh perilaku disiplin yang tertanam pada diri karyawan, dengan demikian perilaku disiplin dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

Menurut Logor (2015) dalam Amelia Rahmi & Abdul Aziz (2017) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin disini adalah sifat yang terlihat dari kepehaman karyawan terhadap peraturan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo, untuk senantiasa melaksanakan semua tata tertib perusahaan agar tata tertib yang selama ini dijadikan pedoman tetap terpelihara kualitasnya. Tentunya PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo akan menghasilkan sumber daya manusia yang terlihat prestasinya, dan dengan begitu apa yang menjadi target perusahaan belum terpenuhi dimasa lalu akan mempunyai peluang untuk mencapai di masa yang akan datang.

Selain disiplin kerja karyawan, upah insentif merupakan faktor yang berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena pemberian upah insentif kepada karyawan akan menjadikan dorongan karyawan untuk semangat dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Tanpa pemberian upah insentif, tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil kerjanya akan menurun karena, mereka merasa tidak mendapatkan pengakuan atas kerja keras mereka. Mangkunegara (2010) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan

agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Upah insentif diberikan kepada karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo tentu bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai yang diharapkan perusahaan dan pastinya akan berdampak pada perkembangan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo.

Tingkat kepuasan karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo atas upah insentif yang diberikan perusahaan akan memberikan rasa adil karena apa yang mereka hasilkan untuk PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo benar-benar di perhitungkan oleh perusahaan. Keadilan perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada tingkat perkembangan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo. Karyawan yang merasa puas atas keadilan perusahaan, tentu mereka akan terus mengembangkan prestasinya, dan tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan dimasa mendatang.

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo. Pengamatan awal ditemui bahwa prestasi kerja karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo masih rendah, ditemukannya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan, serta kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini diduga disebabkan permasalahan dalam proses rekrutmen, disiplin kerja karyawan dan upah insentif yang juga rendah. Proses rekrutmen di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo diduga belum tercapai dengan maksimal, terdapat karyawan yang kurang kompeten dalam pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja karyawan juga rendah, ditemukannya karyawan yang kurang patuh terhadap peraturan perusahaan serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian upah insentif karyawan PT

Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo belum terlaksana dengan maksimal, hal ini diduga kinerja karyawan PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo kurang maksimal serta semangat kerja karyawan juga kurang optimal sehingga perusahaan memberikan upah insentif dirasa kurang efektif mengingat tidak imbangnya timbale balik yang diterima perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **“ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT MITRA PINASTHIKA MUSTIKA PONOROGO”**



B. PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo ?
- 3) Apakah Upah Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo ?
- 4) Apakah Rekrutmen, Disiplin Kerja, dan Upah Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui apakah Upah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinastikha Mustika Ponorogo.

- d) Untuk mengetahui apakah Rekrutmen, Disiplin Kerja, dan Upah Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan sebagai sarana penerapan ilmu yang telah didapat selama menempuh kuliah.

- b) Bagi PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan apakah ada pengaruh rekrutmen, disiplin kerja, dan upah insentif terhadap prestasi kerja dan sebagai sarana evaluasi bagi perusahaan.

- c) Bagi Almamater

Sebagai referensi penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen, disiplin kerja, dan upah insentif di penelitian selanjutnya untuk hasil penelitian yang lebih baik.

- d) Bagi penelitian selanjutnya

Membrikan bahan pengetahuan baru dan sumber acuan untuk bidang penelitian yang sama.