

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya adalah suatu praktik untuk merekrut, mempekerjakan, memutasi dan mengelola karyawan diperusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. MSDM ini menjadi bidang yang penting dalam perusahaan bukan hanya persoalan bahan produksi, modal, tetapi kendala dalam proses untuk menjalankan dan mengelolah suatu perusahaan. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengatur seefektif mungkin dalam pengelolaan sumber daya manusia agar satu sama lain saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa hal yang mempengaruhi keseluruhan wilayah kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

MSDM memiliki beberapa fungsi agar mampu bekerja sebagaimana mestinya. Berikut beberapa fungsi MSDM:1. Mengatur Keanggotaan :Dalam fungsinya mengatur keanggotaan, manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah memiliki tiga kegiatan utama, yaitu perencanaan karyawan,

penarikan karyawan, dan proses seleksi atau rekrutmen karyawan. Proses manajemen SDM dimulai saat awal dibuka lowongan kerja, menyeleksi calon karyawan hingga proses penerimaan karyawan. Salah satu tujuan dari fungsi MSDM adalah mencari karyawan berkualitas untuk ditempatkan di posisi yang dibutuhkan perusahaan. Human Resource (HR) melakukan berbagai metode rekrutmen sesuai dengan peraturan perusahaan, misalnya melalui tes, wawancara kerja, dan lain sebagainya agar mendapatkan karyawan yang sesuai kriteria perusahaan.

2. Evaluasi Performa : Melakukan evaluasi performa secara berkala melalui *performance review* dan juga pelatihan karyawan. Seiring berjalannya waktu karyawan akan mendapatkan pelatihan, untuk meningkatkan skill dalam mempersiapkan jenjang karir. Sementara itu satu atau dua kali dalam setahun, *performance review* akan dilakukan secara rutin. Tujuan fungsi evaluasi performa pada manajemen sdm ini adalah untuk menilai kinerja karyawan apakah sesuai target yang di capai, hal ini penting untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan, sehingga mampu berkembang menjadi karyawan lebih baik lagi. Sehingga, setelahnya mereka dapat berkembang menjadi karyawan yang lebih yang baik lagi.

3. Pemberian Kompensasi : Mengenai *reward* atau kompensasi yang diberikan oleh karyawan atas kinerja mereka di perusahaan. Divisi Human Resource (HR) memiliki tugas dalam pemberian kompensasi yang layak untuk karyawan. Human Resource membuat struktur gaji disesuaikan posisi karyawan, sedangkan manajer di tiap divisi menentukan gaji karyawan sesuai budget yang sudah disepakati. Kompensasi dimaksudkan tidak hanya berupa gaji tetapi juga *benefit* lainnya seperti bonustahunan, tunjangan, insentif, THR, asuransi, jatah cuti karyawan, dan lainnya yang juga berfungsi untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. 4. Pelatihan dan Pengembangan: MSDM atau manajemen sumber daya manusia juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan. Human Resource (HR) akan membuat program pelatihan untuk mengembangkan karyawan dan mampu bekerja sama dengan para manajer di masing-masing divisi. 5. Membangun Relasi: Lewat fungsi ini, antara Human Resource (HR) dan karyawan harus menjalin relasi yang baik agar tidak ada terjadi permasalahan kedepannya. Hal ini penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga karyawan tidak melakukan tindakan berhenti kerja dan demonstrasi. Maka dari itu, perusahaan harus memastikan hak-hak karyawan telah terpenuhi sesuai dengan perjanjian. 6. Menjaga kesehatan serta keamanan pekerja salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) lainnya adalah tanggung jawabnya terhadap kesehatan serta keamanan para karyawan. Manajemen sdm keselamatan karyawan adalah harus menjadi prioritas utama diperusahaan, apalagi pekerjaan yang berkaitan dengan produksi. apabila perusahaan sudah memenuhi fungsi kesehatan serta keamanan untuk karyawannya, perusahaan tersebut sudah berfungsi sebagaimana semestinya. 7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terakhir adalah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang disebabkan oleh banyak hal. Ketika perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya, perusahaan harus memberikan pesangon dengan nominal yang sesuai dengan masa kerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2005:94) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:124) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

Reza Mei Setiawan , Silvi Rushanti Widodo , Afiff Yudha Tripariyanto (2021) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Barelo Café & Resto, mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Barelo Cafe & Resto dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Barelo Cafe & Resto. Sampel pada penelitian ini adalah 20 orang karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Penelitian ini mempunyai hasil dan menyimpulkan bahwa insentif, pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja melalui uji parsial mempunyai signifikan. Sementara itu, secara hasil dari uji simultan bahwa secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah insentif, yang artinya agar sebuah perusahaan akan dapat mencapai sebuah tujuan harus memperhatikan karyawan tentang faktor insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Hasibun (2015:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam perusahaan mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting

dalam organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin, akan sulit suatu organisasi mencapai hasil optimal. Kedisiplinan harus diterapkan di organisasi karena berdampak pada kinerja, sehingga mempengaruhi kesuksesan serta keberhasilan perusahaan.

Suprayitno (2007:24) penerapan disiplin diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2001:194) disiplin kerja merupakan sikap mental dalam diri seorang pekerja yang menjadi salah faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja.

Elianti (2020) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo berjumlah 43 orang, dan dilakukan penarikan sampel sebanyak 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo.

Tampubolon (2007:9) gaya kepemimpinan adalah perilaku serta strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Waridin (2005:63) gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya, agar mampu memaksimalkan kinerja bawahannya sehingga dapat memaksimalkan kinerja organisasi dan tujuan organisasi.

Intan Permata Sari (2021) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum ".Jenis penelitian yang digunakan adalah Field Research (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Tani Subur Nagari cubadak, Kecamatan Lima Kaum yaitu sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden dengan menggunakan metode total sampling. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka diketahui Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2009:89) insentif adalah bentuk motivasi dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan kontribusi terhadap perusahaan serta pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Merisa Oktaria dan Rinto Alexandro (2020) melakukan penelitian berjudul " Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.

Pada umumnya yang sering terjadi pada karyawan dari segi kedisiplinan diantaranya, kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu, terlambat datang serta adanya keperluan kepentingan pribadi yang tidak ada izin sebelumnya dengan atasan ataupun kepada pihak supervisor bidang.. Hasibuan (2008:194) menjelaskan, perusahaan mengusahakan membuat peraturan yang jelas mudah untuk dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Hal itu seharusnya membuat para pegawai bersedia bekerja secara tertib sesuai aturan perusahaan.

Dalam segi Gaya kepemimpinan yang terjadi adanya konflik dari atasan dengan karyawan, adanya perubahan kebijakan oleh pemimpin perusahaan pada sistematisa pekerjaan yang mengubah kinerja karyawan, hal tersebut sangat mempengaruhi karyawan. Robbins (2006:432) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai sasaran. Yang seharusnya seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang lebih memudahkan karyawannya.

Menurut Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat bekerja. Namun pada kenyataan pembayaran insentif yang di dihitung disesuaikan dari segi penilaian kinerja namun ada beberapa karyawan belum puas akan hasil insentif yang di terima, dari gaji lembur yang biasa tidak dibayarkan dikarenakan disesuaikan dengan keterangan lembur yang dijalankan dan terdapat perhitungan jumlah jam lembur yang dibatasi apabila

melebihi batas jam tidak masuk dalam perhitungan upah lembur.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil topik tentang
“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang?
3. Apakah pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang?
4. Diantara Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang.
2. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang.
3. Menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. BRI

Asuransi Indonesia Cabang Malang.

4. Mengetahui mana diantara variable Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka dengan ini penelitian ini diharapkan dapat :

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori-teori mengenai dari pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi, wawasan dan referensi bagi peneliti yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Malang hasil penelitian ini diharapkan untuk kedepannya bisa dapat dijadikan masukan atau pertimbangan agar lebih baik lagi dalam perkembangannya dalam hal kinerja yang semakin baik. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan agar berjalan sesuai yang di harapkan oleh management perusahaan, pimpinan perusahaan, dan para karyawan di berbagai bidang.