BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan diperusahaan.

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai itu semua organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diatasi dengan memberikan kompetensi kepada karyawan, akan tetapi kompetensi yang diberikan oleh perusahaan belum bisa dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan atau pembekalan mengenai

pengetahuan kulit. Kemudian faktor kedisiplinan juga masih sangat kurang diterapkan di perusahaan karena masih banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat. Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Tabel 1.1

Hasil Pencapaian Target Pada PT. Erha Clinic Indonesia 2015-2017

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian persentase (%)
2015	Rp 12,550,000,000	Rp 12,440,645,000	99%
2016	Rp 14,654,000,000	Rp 12,105,544,000	83%
2017	Rp 15,655,000,000	Rp 11,987,675,000	77%

(sumber: PT. Erha Clinic Indonesia, 2018)

Berdasarkan uraian table 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pata PT. Erha Clinic Indonesia masih belum dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase menurunnya pencapaian target PT. Erha Clinic Indonesia selama 3 tahun terakhir terhitung 2015-2017

mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu pada tahun 2015 sebesar 99%, tahun 2016 83%, tahun 2017 77%. Berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja kerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia antara lain kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan beberapa pasien di PT. Erha Clinic Indonesia adalah kurang pahamnya penjelasan dari karyawan tentang manfaat isi kandungan produk. Penyebab dari kurang memuaskanya kinerja karyawan di PT. Erha Clinic Indonesia dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai *basic* pendidikan kesehatan terutama didivisi *frontline* karena didivisi ini langsung berhubungan dengan pasien. Penyebab lainnya adalah karyawan kurang mendapatkan pelatihan secara berkala, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di PT. Erha Clinic Indonesia.

Menurut Kasmir (2016:189) semakin seseorang memiliki kemampuan (kompetensi) dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan (kompetensi) yang lebih baik, makan akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan (kompetensi) untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifkan terhadap Kinerja.

Faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda dengan apa yang terjadi pada PT. Erha Clinic Indonesia, dimana jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu masuk kerja pukul 08.00 pagi, hal ini berbeda dengan fakta dilapangan dimana masih ada karyawan yang datang terlambat dan sering melakukan ijin pulang cepat sebelum jam normal waktu pulang yaitu pukul 17.00 kemudian tidak disiplinnya dalam jam istirahat yang kadang karyawan menghabiskan jam istirahat lebih dari 1 jam. karena adanya ketidakdisiplinan pada karyawan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lainnya. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius secara keseluruhan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:194) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannnya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali Maddinsyah dan Wahyu yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang direflesikan oleh dimensi preventif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada lingkungan kerja pada PT. Erha Clinic Indonesia belum didukung dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada PT. Erha Clinic Indonesia menghambat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, hal tersebut terjadi karena tata ruang yang terlalu kecil. Tidak adanya ruangan khusus untuk para pegawai beristirahat pada saat waktu istirahat karena tempatnya terlalu kecil, kemudian tidak adanya gudang maka ruangan yang dijadikan ruang back office dan ruangan Apotik tercampur dengan barang-barang yang seharusnya tidak disimpan diruang tersebut seperti dokumen yang sudah tidak terpakai, kardus-kardus, loker karyawan, dan tempat karyawan melakukan *grooming* yang mengakibatkan kinerja pegawai jadi terganggu karena *mood* yang tidak baik melihat ruangan yang tidak beraturan. Selain itu suasana kerja pegawai sangat terganggu apabila terjadi hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

Menurut (Jain dan Kuir, 2013:2) Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan dan sikap kepada atasan. Dan pada akhirnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan atau berdampak konsistensi kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali Maddinsyah dan Wahyu yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang direfleksikan oleh

dimensi hubungan dengan rekan kerja terbukti berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja.

Untuk hasil kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia, tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dikarenakan tidak memperhatikan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja para karyawan yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja, agar efektif standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Erha Clinic Indonesia.**

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia?
4. Apakah komptensi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erha Clinic Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukkan bagi PT. Erha Clinic Indonesia untuk membantu memecahkan masalah kompetensi, disiplin

kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Erha Clinic Indonesia.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA