

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme kerja untuk kepentingan suatu perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus didukung oleh karyawan yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan keberhasilan perusahaan (Kuruppu, Cs., dan N. 2021).

Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu mememanajemenkan sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya tenaga kerja adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga memiliki keterkaitan erat dengan faktor pendukung, seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, profesionalisme dan insentif yang diterima para tenaga kerja.

Dalam bekerja, karyawan berusaha untuk selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal sehingga tercapailah kinerja yang baik dengan standar mutu tinggi yang ditetapkan

perusahaan, karyawan juga bekerja penuh dengan ketelitian dikarenakan karyawan sudah cukup memiliki pengalaman yang luas untuk menyelesaikan bidang pekerjaannya demi mencapai hasil kerja yang maksimal di perusahaan karena bila kegiatan yang dilakukan mengalami kesalahan maka karyawan yang ada akan bertugas kembali menyelesaikan permasalahan yang ada. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Gerhana, Rezi, dan Wasis (2019) Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Selain profesionalisme kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah insentif.

Menurut Hasibuan (2020) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Profesionalisme kerja dan insentif akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Perusahaan PT Haleyora Power (PLN Group) merupakan Perusahaan alih daya yang bergerak di bidang Pengamanan, Industrial Cleaning, Building Management, Layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Saat ini memiliki sebanyak 45.724 Karyawan di seluruh Indonesia. PT Haleyora Power ditugaskan untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel), yang di masa mendatang diperkirakan akan makin kompetitif melalui pengembangan penyediaan tenaga listrik dengan layanan dan tarif khusus, sehingga dapat menekan subsidi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir. Dapat diketahui masalah yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja adalah sikap profesionalisme kerja karyawan. Seperti masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan jam kantor yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan seperti ketika ada panggilan darurat dari konsumen jarang diberikan insentif lebih. Bahkan terkadang konsumen yang memberikan ucapan terima kasih secara sukarela. Hal ini yang menyebabkan kurangnya dorongan motivasi dan gairah kerja karyawan sehingga menurunkan hasil kerja dan pada akhirnya akan membuat kerugian pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdilah & Lestariningsih (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Atika dan Mafra (2020), menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ratnasari dan Mahmud (2020), Menjelaskan bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uniplastindo Interbuana Pandaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti, Gama dan Astiti (2023), Menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir ?
3. Apakah profesionalisme kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir.
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Area Layanan Ogan Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh bagi seluruh pihak atas dilaksanakannya penelitian ini ialah:

- 1) Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan mempertajam serta dapat mengembangkan teori-teori yang ada di akademis tentang profesionalisme kerja, insentif dan kinerja karyawan, serta

meningkatkan kualitas penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ PGRI Palembang.

2) Bagi objek yang diteliti

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan informasi tambahan bagi instansi perusahaan terkait mendapatkan informasi tambahan. Pada akhirnya, mereka dapat berpikir tentang bagaimana meningkatkan profesional kerja mereka dan meningkatkan kinerja mereka untuk bekerja di PT. Haleyora

Power.