

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dihadapkan pada situasi dan kondisi yang semakin kompleks, untuk itu setiap organisasi dituntut untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mengelola, menggunakan juga memperhatikan sumber dayanya, tanpa adanya sumber daya sudah pasti tujuan tidak akan tercapai.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dari berbagai sumber daya yang ada pada organisasi atau perusahaan, tenaga kerja merupakan sumber daya yang mempunyai peranan sangat penting. Perusahaan sangat mengharapkan, sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai kinerja yang optimal.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan diantaranya dengan memberikan motivasi,

dengan adanya motivasi tersebut para karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada umumnya perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara memberikan Insentif. Salah satu faktor penyebab turunnya motivasi kerja karyawan adalah rendahnya insentif ekonomi. Karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan, maka pemberian insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial.

Insentif itu sendiri adalah salah satu bentuk kompensasi yang sering digunakan, dimana karyawan dibayar berdasarkan kuantitas atau hasil yang dicapai. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Selain pemberian insentif ada cara lain untuk meningkatkan kinerja para karyawan yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Disiplin merupakan kata yang sering kita temukan berupa peraturan-peraturan yang secara jelas perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, apabila perusahaan ingin mencapai tujuan dari apa yang telah direncanakan maka perusahaan tersebut harus dapat menegakkan disiplin dalam suatu organisasi perusahaan, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya, jika seorang pemimpin mampu menerapkan disiplin dan contoh yang baik kepada bawahannya.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Selain dua hal yang telah saya jelaskan sebelumnya, kedua faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak akan berfungsi jika didalam diri seorang karyawan tidak ada motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah karyawan-karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat, penerapan disiplin, serta motivasi karyawan dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga tercapainya tingkat kinerja karyawan yang maksimal.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

PT. Macrocentra Niagaboga adalah anak perusahaan dari Cimory Group yang bergerak dibidang pendistribusian produk makanan dan minuman. Didalam kegiatan pendistribusian produknya PT.Macrocentra Niagaboga menggunakan mobil box berpendingin, karena produk yang akan didistribusikan harus selalu dalam keadaan dingin agar kualitas dari produk selalu dalam keadaan bagus untuk menjaga kepuasan konsumen. Didalam kegiatan pendistribusian produknya tentunya peran dari para karyawan sangatlah penting. Kinerja yang optimal dari para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1  
Data Kehadiran Karyawan  
PT.Macrocentra Niagaboga Cabang Sentul

No.	Bulan	Keterangan		
		Sakit	Izin	Alfa
1	Januari – Maret 2016	43 hari	8 hari	10 hari
2	April – Juni 2016	49 hari	10 hari	11 hari
3	Juli – September 2016	49 hari	25 hari	9 hari
4	Oktober – Desember 2016	137 hari	20 hari	12 hari

Berdasarkan data yang ditampilkan diatas,dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran para karyawan masih kurang bagus, karena hal ini kemungkinan disebabkan oleh perusahaan tidak mengadakan program pemberian insetif bagi karyawan yang dalam satu bulan selau masuk kerja dan tidak pernah terlambat,

selain itu tingkat kesalahan dalam melakukan kegiatan bongkar muat barang masih sangat tinggi. Hal ini disebabkan oleh masih belum adanya ketentuan yang baku dan tertulis dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Tabel 2  
Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan  
PT.Macrocentra Niagaboga cabang sentul

No.	Uraian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Masih ada karyawan dalam bekerja kualitas atau hasil kerja yang kurang baik.	15 orang	32%
2	Masih ada karyawan dalam proses bongkar muat barang dengan kuantitas yang kurang maksimal	12 orang	26%
3	Masih ada karyawan yang dalam proses bongkar muat, membuat laporan tidak tepat waktu.	17 orang	36%
4	Masih ada karyawan dengan tingkat efektivitas yang rendah dalam proses bongkar muat barang.	19 orang	40%

Memperhatikan uraian diatas, maka perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif dan disiplin. Guna mengkaji lebih jauh, penulis akan melakukan penelitian untuk kepentingan pembuatan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran karyawan dalam satu bulan masih kurang bagus.
2. Tidak adanya insentif bagi karyawan yang daftar hadirnya bagus, sehingga tidak ada dorongan bagi karyawan untuk selalu masuk kerja.
3. Belum ada aturan baku dan standarisasi mengenai sanksi bagi karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.
4. Para karyawan sering melakukan kesalahan dalam proses muat barang kedalam mobil, seperti memasukan rasa yoghurt drink yang tidak sesuai dengan surat jalan yang dikeluarkan, karyawan tidak FIFO dalam mengeluarkan produk.
5. Motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah.
6. Tingkat kinerja karyawan masih rendah.

## C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan, peneliti akan membatasi penelitian pada pentingnya pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

**UNBIN**  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

#### **E. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian adalah untuk mengolah, menganalisa, menginterpretasikan data yang sebenarnya, adapun tujuan penelitian ini yaitu :



1. Mengetahui pengaruh antara pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
2. Mengetahui pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
3. Mengetahui pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
4. Mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
5. Mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
6. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.
7. Mengetahui pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai media pembelajaran mental pribadi dan memperluas wawasan dalam memahami Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pemberian insentif dan disiplin kerja demi menciptakan kinerja para karyawan yang optimal pada PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Macrocentra Niagaboga cabang Sentul tentang penerapan pemberian insentif dan disiplin kerja dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

## 3. Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah informasi pengetahuan yang bermanfaat.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

## **UNBIN** **UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA** **BAB I                      PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan

masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti pemberian insentif, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja, pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja, pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.



# UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA