

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi, atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Perusahaan dan karyawan adalah dua belah pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset yang penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya akan tidak berguna. Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan strategi peningkatan kinerja. Apabila strategi tersebut berhasil maka perusahaan perlu sekali untuk mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja melebihi target dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin dan insentif.

Untuk mencapaitujuan dan sasaran organisasi tersebut, maka sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan sangat baik guna dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak. Adanya keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang serta produktif.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara, (2011). Oleh karena itu terdapat beberapa cara terbaik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan, dan penerapan disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik Hasibuan (2014). Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud kinerja karyawan yang lebih baik. Disiplin dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan karena bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan yang dilakukan. Karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga

kinerja karyawan semakin baik. Semakin baik sistem penerapan disiplin kerja pada suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian imbalan berupa insentif. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung bekerja tidak optimal.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat dalam bekerja diharapkan kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari pernyataan diatas dapat didefinisikan kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan pemberian insentif kepada karyawan dan diberlakukan disiplin kerja pada setiap perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada perusahaan.

PG Tjoekir Jombang merupakan pabrik gula yang memproduksi gula sebagai produk utama. PG Tjoekir Jombang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau kontrak. Perusahaan sangat memperhatikan setiap karyawannya maupun karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak) dalam hal kinerjanya. Kinerja dari seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini membuat

peneliti ingin mengetahui atau menganalisis kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PG Tjoekir Jombang. Pada penelitian ini peneliti ingin menganalisis tentang kinerja pada karyawan PG Tjoekir Jombang. Objek penelitian kali ini pada karyawan tetap bagian produksi pada PG. Tjoekir Jombang.

**Tabel 1.1 hasil produksi PG Tjoekir tahun 2015 sampai 2017**

Tahun	Hasil Produksi		Waktu Produksi	
	Pencapaian Hasil (ton)	Target Hasil (ton)	Realisasi	Rencana
2015	371.677	400.000	6 bulan	5 bulan
2016	370.855	400.000	6 bulan	6 bulan
2017	361.779	400.000	7 bulan	6 bulan

Sumber : PG Tjoekir 2018

Berdasarkan informasi dari tabel 1.1 telah menunjukkan adanya penurunan hasil produksi. Berdasarkan informasi tingkat penurunan ini bukan dikarenakan kelangkaan bahan baku melainkan dari faktor manusia atau kinerja karyawan, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kinerja yang mengalami penurunan yang berupa kurangnya rasa tanggung jawab pada saat bekerja pada tiap karyawan. Berdasarkan wawancara kepala bagian sumber daya manusia yaitu kualitas kerja dari karyawan tidak sesuai standar perusahaan seperti kurangnya tanggung jawab pada saat bekerja, rencana kerja yang telah disiapkan tidak berjalan lancar pasti ada kendala sehingga membuat kualitas kinerja karyawan menurun dan kuantitas kerja yang tidak sesuai dengan target seperti produksi gula yang tidak sesuai target yang telah ditentukan. Penurunan kinerja

juga dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, sehingga memerlukan perbaikan.

Untuk mencapai kinerja karyawan pada PG Tjoekir Jombang yang tidak memenuhi target perusahaan, maka diperlukannya perbaikan kinerja dengan cara penerapan disiplin dan pemberian insentif bagi seluruh karyawannya. Pada penerapan disiplin kerja pada PG Tjoekir faktor paling menjadi perhatian adalah tingkat kehadiran karyawan. Dalam proses wawancara dengan kepala bagian personalia. Bahwa banyak karyawan telat masuk kerja ini dibuktikan dengan tabel absensi pada tabel 1.2

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Tetap Bagian Produksi**

Bulan	Jumlah Karyawan tetap	Jumlah hari kerja karyawan	Kehadiran		Kemangkiran	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Juni	106	27	99	93,39%	7	6,60%
Juli	106	27	96	90,56%	10	9,43%
Agustus	106	27	94	88,67%	12	11,32%

Sumber : PG Tjoekir Jombang 2018

Berdasarkan informasi dari tabel 1.2 menunjukkan adanya tingkat kemangkiran yang semakin bertambah setiap bulannya. Kemangkiran dalam hal ini berupa datang terlambat, pulang tidak sesuai jam pulang yang telah ditentukan perusahaan sehingga dengan kemangkiran ini bisa menyebabkan kinerja menurun. Berdasarkan pemaparan kepala bagian personalia permasalahan disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran

karyawan yang menurun yang tidak sesuai jadwal, kurangnya ketaatan karyawan pada kewajiban dan peraturan kerja perusahaan dalam hal tidak taatnya karyawan pada saat memasuki pabrik tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, dan kurangnya karyawan dalam ketaatan pada standar kerja perusahaan seperti kurangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal dengan banyak mangkir dari jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga berakibat standar kerja menurun. Peningkatan kinerja karyawan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat disiplin. Disiplin disini memiliki arti sifat ketaatan dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan bertujuan agar mematuhi kebijaksanaan dan peraturan, serta melakukan semua aturan dan perintah dari perusahaan dengan demikian kinerja perusahaan dapat meningkat. Dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyanti, Istiatin, dan Aryati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, artinya bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan, baik disiplin waktu, disiplin kerja ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja juga dapat dipengaruhi sistem pemberian insentif pada karyawan. Permasalahan insentif dilakukan apabila seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik atau dapat melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sistem pemberian insentif pada PG Tjoekir Jombang bisa berupa uang atas pencapaian kerja atau menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja (lembur). Pemberian insentif pada PG Tjoekir Jombang juga dapat berupa uang transport,

jaminan kesehatan, dan juga apabila kinerjanya baik setiap tahun akan diusulkan ke tingkat yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil dari wawancara ke bagian personlia bahwa pemberian insentif pada PG Tjoekir Jombang sudah jarang sekali diberikan kepada karyawan tetap sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang puas dengan sistem pemberian insentif yang diberlakukan PG Tjoekir Jombang. Pemberian insentif merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tidak adanya pemberian insentif ditakutkan akan mempengaruhi peforma kinerja karyawan. Karena pemberian insentif ini dirasa sangat penting guna untuk memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Adanya karyawan insentif yang sesuai diharapkan kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan kelancaran proses kerja. Dengan adanya kelancaran proses kerja akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dapat dibuktikan dengan sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif secara terhadap kinerja karyawan di Departemen penjualan pada CV. Logam Indonesia di Tulungagung.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dari itu penulis tertarik dan meneliti tentang penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan skripsi ini dibatasi pada Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PG Tjoekir Jombang

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

## **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya mengenai Disiplin kerja, pemberian Insentif dan Kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Sebagai implementasi atas teori yang didapat pada perkuliahan dan menambah wawasan akan kasus nyata dalam sebuah perusahaan.