

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan menghasilkan produk barang sebagian besar masih menerapkan sistim padat karya yaitu lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja manusia dari pada mesin.

Oleh sebab itu perusahaan sering kali menemui berbagai hambatan-hambatan dan masalah dimana hambatan tersebut banyak berkisar tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan banyak menemui hambatan yang berasal dari luar perusahaan, misalnya dengan gejolak ekonomi atau peraturan-peraturan pemerintah yang tidak menentu serta konsumen yang semakin kritis, semakin tidak mudah diprediksi, dan tidak mudah puas. Selain itu hambatan juga berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan hal ini tidak bisa diabaikan begitu saja oleh perusahaan karena dapat menghambat jalanya produktivitas.

Menghadapi kondisi tersebut, perusahaan sekarang dituntut untuk dapat menciptakan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan

meningkatkan prestasi kerja dalam lingkungan serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan pegawai atau karyawan agar dapat berprestasi tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (13:1990) yang menyatakan bahwa disiplin diartikan, jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun produktivitas menurut Umar (2003) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan hasil yang digunakan (input).

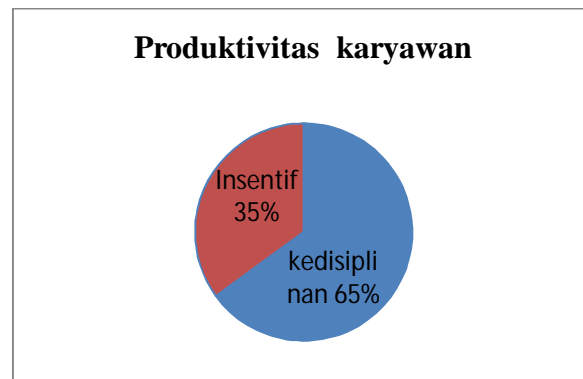
Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan,2004)

Menurut Mangkunegara (2004;89) insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Matoyo (2000;135-136) insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedahkan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Setiap perusahaan apapun jenisnya mempunyai tujuan yang sama yaitu, memperoleh laba yang maksimal dimana laba tersebut tidak hanya untuk jangka pendek (saat ini) saja tetapi juga untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Perusahaan di Indonesia cukup banyak sehingga persaingan antara perusahaan juga cukup besar. Untuk dapat bersaing diperlukan perusahaan yang berorientasi dan juga perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja manusia mengingat masih murahnya tenaga kerja di Indonesia.



Sumber: diolah penulis (2016)

Gambar 1.1 : Produktivitas Karyawan

Sehubungan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang ada di Indonesia ini semakin banyak dan berkembang, maka dari penulis ingin mengetahui sistem perusahaan dalam memberikan kedisiplinan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan dikarenakan setiap perusahaan bisnis yang bergerak di bidang pengolahan kayu memiliki sistem kedisiplinan dan insentif yang berbeda-beda, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas karyawan pada CV. Gavra Perkasa Gresik”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana kedisiplinan kerja di CV Gavra Perkasa Gresik ?
2. Bagaimana insentif di CV Gavra Perkasa Gresik ?
3. Bagaimana produktivitas karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik ?
4. Apakah Kedisiplinan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkasa Gresik?
5. Manakah yang paling dominan pengaruhnya antara kedisiplinan kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkasa Gresik ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut dan Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Insentif sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja di CV Gavra Perkasa Gresik.
2. Untuk mengetahui insentif di CV Gavra Perkasa Gresik.
3. Untuk mengetahui produktivitas karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkasa Gresik.

5. Untuk menguji dominasi pengaruh antara Kedisiplinan kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkasa Gresik.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan proposal skripsi ini didalam perusahaan CV. Gavra Perkasa Gresik adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan: Memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bagian produksi.
2. Bagi peneliti: Manfaat yang dapat diambil dari adanya penelitian ini adalah menambah wawasan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia, terutama masalah tentang kedisiplinan kerja.
3. Bagi lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya: Sebagai bahan kajian dan menambah koleksi perpustakaan, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan mengenai latar belakang serta permasalahan yang akan diteliti dan dibahas. Juga diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian,

Bab II, Tinjauan Pustaka menjelaskan teori-teori secara berurutan yang akan dipergunakan sebagai alat untuk memecahkan permasalahan dengan menggunakan dasar-dasar teori yang telah dikemukakan.

Bab III, Metode Penelitian membahas tentang langkah-langkah penelitian mulai dari pengamatan, pengolahan sampai analisa, sehingga tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini terwujud.

Bab IV, Hasil Dan Pembahasan berisi tentang pembahasan terhadap hasil pengolahan data yang dilakukan dengan melihat berbagai aspek yang memengaruhinya.

Bab V, Simpulan Dan Saran berisi kesimpulan yang didapat dari keseluruhan analisa serta saran-saran perlu dipertimbangkan perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya.