

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

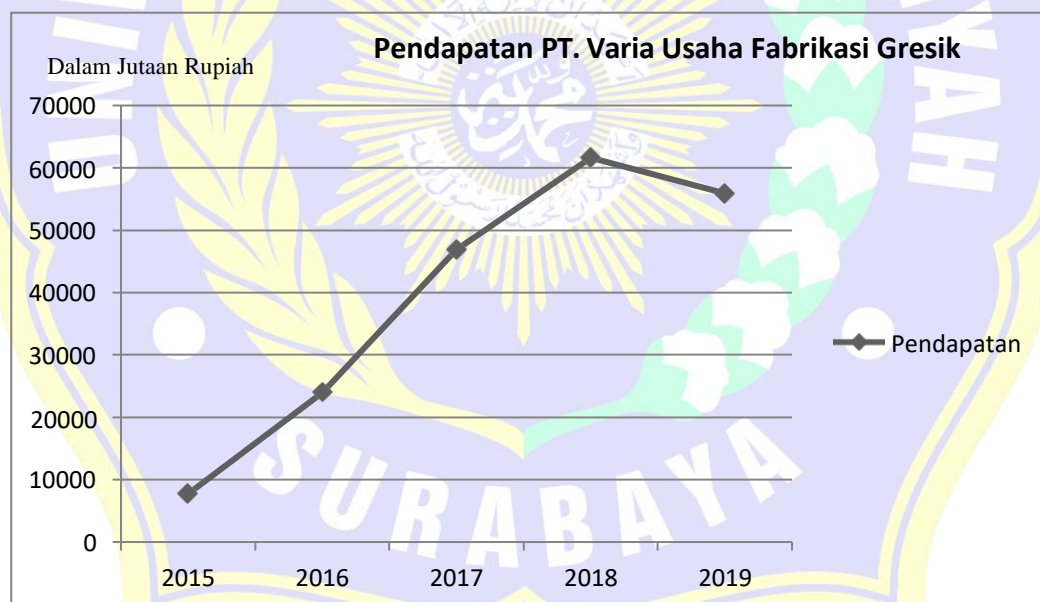
Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut, diperlukan cara untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber-sumber daya seperti tanah, modal, dan keahlian masih belum dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi dan kompetensi yang dimiliki.

Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam seluruh kegiatan perusahaan dengan peran menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu, karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda. Jika karyawan yang merupakan sumber daya dapat dikelola dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang unggul dari pengelolaan tersebut. Oleh karena itu pengelolaan karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi penting. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan kualitas yang baik dapat membantu perusahaan mencapai keberhasilan. Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut penelitian Candana (2018), sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar, dikarenakan bisnis dalam persaingan usaha yang semakin berkembang, sehingga pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan

diharapkan mampu untuk dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia menjadi cerminan akan pencapaian tujuan perusahaan, ketika perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen.

PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik yang bergerak dalam bidang jasa *outsourcing*. Bidang jasa *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Hasil kerja dari kualitas sumber daya manusia di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik terlihat dalam grafik pendapatan di bawah ini:



Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

Gambar 1.1 Pendapatan PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik

Gambar diatas merupakan laju pertumbuhan pendapatan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik yang dinyatakan dalam satuan jutaan rupiah. Pada tahun 2015 berturut-turut sampai tahun 2018 perusahaan mencatatkan pendapatan sebesar Rp. 7731, Rp. 24.024, Rp. 46.919 dan Rp. 61.604. Namun pada sepanjang tahun 2019, perusahaan mendapatkan Rp. 55.898 sehingga pada gambar diatas dapat terlihat pendapatan dari tahun 2015-2018 mengalami kenaikan namun untuk di tahun 2019 mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan oleh pengurangan tenaga kerja *outsourshing*.

Kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam memperoleh hasil terbaik sesuai dengan target perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan perilaku dan hasil dalam mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama beberapa waktu tertentu. Kinerja karyawan diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, pelaksanaan kinerja memiliki unsur pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga karyawan yang mampu menerapkan standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kinerja dengan baik atau sebaliknya yang tidak dapat menerapkan standar tersebut berarti kurang memiliki kinerja yang baik. Penelitian Pramularso (2017), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman.

Berikut hasil kinerja karyawan yang diukur melalui *Key Performance Indikator* di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik selama periode tahun 2017. 2018, dan 2019:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan di PT. Varia Usaha Gresik

Kinerja	Satuan	Target	2017			2018			2019		
			Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor
1. Kualitas Pekerjaan	%	100	20	90	18	20	90	18	20	80	16
2. Kuantitas Pekerjaan	%	100	20	90	18	20	90	18	20	90	18
3. Kehadiran	%	100	20	90	18	20	80	16	20	80	16
4. Kedisiplinan	%	100	20	90	18	20	80	16	20	80	16
5. Etika Kerja	%	100	20	90	18	20	80	16	20	70	14
Jumlah			100		90	100		84	100		80

Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

Dari data diatas merupakan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Varia Usaha Gresik. Dilihat dari tahun 2017 skor yang didapatkan untuk kinerja karyawan adalah 90. Namun skor tersebut mengalami penurunan pada tahun berikutnya tahun 2018 yakni 84. Memasuki tahun 2019, kinerja karyawan mengalami penurunan kembali dengan hanya mampu mencapai skor 80. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, disiplin menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah perusahaan membutuhkan karyawan yang lebih disiplin dalam perusahaan seperti tidak bolos dengan berbagai alasan, memanfaatkan jam kerja sesuai dengan standar jam kerja, tidak melakukan penyimpangan pada saat jam kerja berlangsung (menggunakan telpon perusahaan, internet perusahaan, dan lain-lain) dan meningkatkan kinerja

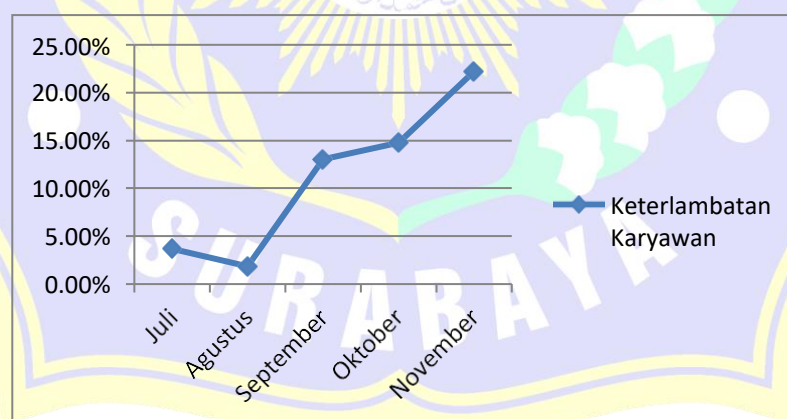
perusahaan sehingga untuk memacu hasil kerja karyawan supaya memuaskan maka dikeluarkanlah insentif.

Menurut Hasibuan (2016: 193), kedisiplinan merupakan cara karyawan dalam menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sadar dan bersedia. Kesadaran menjadi sikap sukarela karyawan menaati semua peraturan dan mengerjakan akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan menjadi sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan yang baik menjadi rasa tanggung jawab seseorang yang besar menjalankan setiap pekerjaan. Gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi dapat direalisasikan melalui disiplin kerja yang baik. Afandi (2016:01) mengatakan Disiplin sebagai suatu tata tertib peraturan yang telah disepakati oleh berbagai macam elemen-elemen yang ada pada suatu perusahaan.

Menurut penelitian Astriyani (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam mengelola SDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan dapat menjadikan semakin tinggi prestasi kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dapat meningkatkan gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melalui manajer selalu membuat bagaimana bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut hasil penelitian Pebriyanti dan Simanjuntak (2020), Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan akan mengikuti peraturan yang ada, sehingga membuat kualitas

perusahaan akan lebih baik. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian Pramularso (2017), juga menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, masih saja muncul kendala mengenai disiplin karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik, yaitu masih banyaknya karyawan yang mengerjakan tugas dan beban kerja yang molor (tidak sesuai batas waktu yang telah ditentukan) sehingga pekerjaan tidak bisa terselesaikan tepat waktu. Selain itu, beberapa karyawan juga kurang fokus dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan berbagai alasan seperti seringnya izin kerja, menonton *youtube* di jam kerja dan bahkan masih terdapat karyawan yang sering terlambat bekerja. Dengan faktor karyawan yang terlambat mencerminkan disiplin kerja yang kurang baik terutama untuk mendorong kelancaran bekerja. Bagaimana tidak, jika karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diemban juga akan kurang maksimal. Keterlambatan karyawan dalam lima bulan terakhir dijelaskan melalui gambar berikut:



Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

Gambar 1.2 Keterlambatan Karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik

Dari data diatas menunjukkan bahwa dari seluruh karyawan PT. Varia Usaha Gresik yang dikonversi menjadi 100%, terlihat mengalami kenaikan selama lima bulan terakhir yaitu pada bulan Juli 3,7%, Agustus 1,85%, September 13%, Oktober 14,8% dan November 22,2%. Dalam hal ini secara kedisiplinan karyawan di PT. Varia Usaha Gresik selama lima bulan terakhir masih terdapat permasalahan dan hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Faktor disiplin sesuai dengan penjelasan diatas sangatlah penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Astriyani (2019), selain faktor disiplin kompetensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Candana (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kondisi lingkungan kerja dalam mendukung pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain disiplin kerja, pemberian insentif merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan dalam suatu perusahaan terhadap karyawan. Dalam suatu semangat karyawan dalam pekerjaannya juga bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Hasibuan (2016: 118), mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya baik. Dalam hal tersebut secara langsung digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan hasil produktivitas karyawan yang dihasilkan untuk suatu perusahaan.

Menurut penelitian Astriyani (2019), Insentif menjadi sebuah motivasi yang mendorong para pegawai dalam bekerja optimal atau mengerahkan seluruh

kemampuannya, atau dapat dikatakan pula sebagai pendapatan tambahan selain gaji dan bonus dari perusahaan. Maksud dari pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan karena setiap karyawan tentu memiliki keluarga. Dalam hasil penelitiannya ia menyebutkan jika insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Zulkarnaen dan Suwarna (2016), insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif untuk karyawan sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan.

Mengenai insentif di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik, masih terdapat kendala yaitu sulitnya karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan dikarenakan target kerja yang terlampau tinggi. Secara gaji sudah didapatkan, namun jika mereka menginginkan tambahan gaji berupa insentif, mereka harus bekerja lebih keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan seperti pada gambar dibawah ini:

**PT. VARIA USAHA FABRIKASI
PERHITUNGAN PEMBERIAN INSENTIF KINERJA TRIWULAN I
TH. 2020**

No	NIK	Nama	STATUS PEGAWAI	Komponen Bonus					0,8 x Komponen IKA
				(Direktur dan Komisaris)Gaji Pokok/ Honorarium	(Pegawai Tetap) Gaji Pokok	(PKWT) 100% Dari UMK		Insentif (Tunjangan Umum, Presensi, Khusus dan Jabatan)	
						UMK	(c)		
(a)	(b)								
1	15001	Herga Leozsa Riskiawan	PDMP		3,827,359			-	3,061,887
2	15002	Mochamad Affian Syafiudin	PDMP		3,827,359			-	3,061,887
3	15003	Mas Agus Asrori	PKWT			3,580,371	3,580,371	-	2,864,297
4	15006	Ayulia Pratiwi	PDMP		3,827,359			-	3,061,887
5	15004	Nadia Anggi Kumalasari	PKWT			3,580,371	3,580,371	-	2,864,297
6	15009	Bambang Irawan	PDMP		3,827,359			-	3,061,887
7	15012	Yusnia Kharisma Wardhani Laili	PDMP		3,827,359			-	3,061,887
8	15007	Fian Bagas Wirasta	PKWT			3,580,371	3,580,371	-	2,864,297
9	15016	Dedy Rusdianto	PKWT			3,580,371	3,580,371	-	2,864,297
10	15018	Faris Adi Eka Sanjaya	PKWT			3,580,371	3,580,371	-	2,864,297
TOTAL									29,630,918

Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

**Gambar 1.3 Pemberian Insentif Karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi
Gresik**

Dari gambar yang telah disajikan diatas, dari sepuluh karyawan dalam status pegawai pegawai dalam masa pengawasan menuju status tetap (PDMP) dan pegawai kontrak atau perjanjian waktu tertentu (PKWT) tidak ada satu karyawanpun yang mendapatkan insentif di luar gaji pokok. Padahal insentif yang dapat berupa tambahan gaji tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Selain faktor insentif, terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Pebrianti dan Simanjuntak (2020), faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Candana (2018) menyebutkan jika lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja selain faktor insentif.

Dengan adanya hal-hal tersebut di atas, yakni menurunnya kinerja karyawan dilihat dari penurunan pendapatan yang diterima yang dapat disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan yang disajikan melalui keterlambatan karyawan dan kurang maksimalnya pemberian insentif yang diterima karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VARIA USAHA FABRIKASI GRESIK.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka masalah yang timbul akan dikaji dalam penelitian untuk skripsi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik?

2. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik?
3. Apakah disiplin dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik
2. Untuk mengetahui insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.
3. Untuk mengetahui disiplin dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi perusahaan

Adanya disiplin dalam peraturan yang ditentukan perusahaan karyawan mengalami pembinaan yang sangat baik sehingga pada hasil kinerja dalam perusahaan memuaskan dan disisi lain perusahaan wajib memberikan *reward* berupa insentif kerja, agar karyawan semakin bersemangat menghadapi tugas-tugas di perusahaan.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana latihan bagi penulis untuk menggunakan ilmu dan ketrampilan yang dipelajari selama studi berkenaan dengan fakta dan kondisi praktis di lapangan.

3. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik tentang pentingnya disiplin dan insentif berkenaan dengan disiplin kerja.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum subyek dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang bagian akhir dari sebuah penelitian yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

