

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan *output* kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila

dilatih, diberikan pengalaman dan diberikan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun organisasi.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi : perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman,2014:13). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai

disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik.

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 faktor disiplin kerja, faktor budaya organisasi juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Budaya dalam organisasi yang berorientasi pada pembentukan komitmen karyawan relatif berhasil dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Penerapan budaya dalam perusahaan yang baik dapat dilakukan dengan menumbuhkan inovasi karyawan berorientasi pada kerjasama dalam tim dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain faktor diatas, secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for performance plan*). (Moehariono,2014:384).

Sedangkan menurut Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. 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.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kepuasan dan kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya. Kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sopiah,2013:170).

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan insentif agar perilaku karyawan

menunjukkan sikap yang mendukung tujuan perusahaan, dan disertai dengan penerapan kedisiplinan yang tepat dan menyenangkan.

Selanjutnya kepuasan kerja karyawan akan dapat tercapai jika insentif dan disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan berorientasi pada upaya mendukung karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

Fahmi (2013:194), mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Sedangkan menurut Wibisono (2013:87), kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan, penerapan disiplin yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik serta faktor-faktor yang lainnya.

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo** “.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah:

1. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
2. Apakah insentif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
4. Apakah insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
5. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
6. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?
7. Apakah insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan, bagi para pembaca dan atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mencari pemecahan masalah yang diteliti (*problem solving*), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sehingga diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo dapat meningkat sehingga

dapat memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.