

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis pada saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumberdaya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga karyawan-karyawan tersebut, dimana kebutuhan itu berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja badan usaha adalah dengan melalui peningkatan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sedangkan untuk mengetahui kualitas sumberdaya yang dimilikinya maka badan usaha harus selalu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin sehingga perkembangan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya dapat dipantau secara teratur.

Dalam perkembangan dewasa ini pengelolaan tenaga kerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, terutama apabila perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya yang langsung berhubungan dengan para pemakai jasa. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan para pemimpin perusahaan dalam hal pemberian arahan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kegiatan penjualan dalam suatu perusahaan tidak akan dapat dikerjakan oleh satu orang saja, tetapi dilakukan oleh beberapa orang yang berbeda latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, dan sebagainya yang akan bekerja bersama dalam satu lingkungan serta mempunyai tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik agar perusahaan dapat meraih keuntungan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugasnya setiap individu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing tidak terlepas dari bantuan rekan kerja yang lain dan juga mengingat dalam perusahaan terdiri dari berbagai bagian maka tiap-tiap bagian harus dapat bekerja secara bersama-sama menjadi satu kesatuan yang utuh untuk menjaga kesinambungan dari kehidupan perusahaan.

Agar para karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin, maka pemberian motivasi kerja dan insentif terhadap disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan. Apabila dalam disiplin kerja kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja dari para karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan terutama dalam hal pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja

mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyodkk, 2014: 1).

Selain itu insentif akan mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan masing-masing individu. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan mampu mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Namun jika tidak ada insentif maka kinerja karyawan akan turun. Akibatnya perusahaan tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan pemberian motivasi kerja dan insentif adalah untuk meningkatkan disiplin kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan, dengan memberikan upah melebihi gaji dasar dapat mendorong disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Bio Klins Indonesia merupakan perusahaan dalam bidang barang dan jasa Cleaning Servis yang didirikan pada tahun 2008 , perusahaan ini memiliki sekitar 75 karyawan yang beroperasi di Sidoarjo, Surabaya, Rungkut Industri, dan Gersik yang mendukung kegiatan operasional kebersihan di beberapa perusahaan dan apartemen.

Pada saat ini PT. Bio Klins Indonesia sedang mengalami masalah terkait turunnya disiplin kerja. Hal ini dapat diketahui dari ketidaksesuaian antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penurunan disiplin kerja tersebut salah satu indikasinya disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja dan kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akibatnya semakin rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Suwondo dan Sutanto (2015: 136) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2013;233): bahwa kinerja karyawan adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksudnya bila motivasi digabungkan dengan kemampuan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja di PT.Bio Klins Indonesia ?
2. Apakah Insentif berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia ?
4. Apakah Insentif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia ?

6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia ?
7. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan dapat berhasil dengan baik apabila mempunyai tujuan yang pasti, adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Sidoarjo pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandang tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan organisasi dan dapat memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi terkait dengan motivasi kerja, insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan