

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam dunia perekonomian dikenal adanya tiga kegiatan ekonomi, yaitu produksi, konsumsi, dan distribusi, dimana kegiatan produksi merupakan langkah awal dari kegiatan ekonomi lainnya, kegiatan produksi dilakukan secara optimal agar setiap produk yang dihasilkan mampu memnuhi kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga terciptalah kepuasan dan loalitas konsumen.

Proses produksi umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu proses produksi yang terputus dan proses produksi terus menerus. Proses produksi terputus-putus biasanya merupakan proses produksi bagi produk pesanan sedangkan proses produksi yang terus-menerus misalnya pabrik makanan, pabrik minuman atau pada pabrik yang mengolah bahan-bahan yang harus segera dip roses akhir agar supaya campuran tersebut tidak membusuk atau rusak, sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia merupakan sarana dalam mendukung kegiatan produksi.

Sumber daya yang pertama adalah sumber daya bukan manusia dimana terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya alam antara lain tanah, bahan tambang, bahan galian, bahan baku hasil bumi, bahan baku hasil pertanian, udara, air. Sedangkan sumber daya modal bisa berbentuk dana dan teknologi, baik yang berwujud sistem

(software), metode (science dan knowledge), dan alat (tools/hardware). Sumber daya yang kedua adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan. Walaupun seluruh unit proses produksi dilakukan oleh robot dan mesin, tetapi proses produksi tersebut secara kualitatif dilakukan oleh manusia. Sebab robot dan mesin tidak akan berkerja tanpa ada manusia yang mengendalikannya. Secara individu kekayaan, kemampuan, dan potensi sumber daya manusia adalah kemampuan berpikirnya dan atau kekuatan fisiknya. Secara berkelompok adalah kemampuan berspesialisasi dan kemampuan kelompok kerja.

Mengelola sumber daya manusia lebih dominan dan lebih rumit bila dibandingkan dengan mengolah sumber daya bukan manusia. Dikatakan lebih dominan karena sistem, metode dan teknologi bisa berfungsi dengan baik jika didukung oleh faktor manusianya. Lebih rumit karena sumber daya manusia mempunyai karakter yang beragam serta berbeda satu dengan lainnya. Sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan fisik dan psikis yang berbeda. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu kelompok diperlukan kepemimpinan, struktur tugas, wewenang, komunikasi, dan kesamaan tujuan. Resiko dari penggunaan sumber daya manusia secara individu adalah masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan secara berkelompok adalah kemungkinan terjadinya konflik fisik dan psikis. Resiko-resiko tersebut dapat berakibat pada penurunan produktivitas tenaga kerja.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh

karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan saat ini.

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan pengembangan karir dan insentif.

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus

mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi yang selalu berubah dan berkembang .

Dalam perkembangan suatu perusahaan maka jumlah aset akan terus bertambah dari tahun ketahun, *fixed asset* merupakan penunjang dalam setiap operasional, kerja sama, investasi dan perkembangan perusahaan dan juga aset merupakan barang yang tidak habis pakai yang memiliki umur lebih dari 12 bulan yang dimiliki perusahaan. Hal ini merupakan sumber manfaat terhadap perusahaan dan perkembangan bisnis di kemudian hari. Dimana aset merupakan penopang kelanjutan bagi setiap perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir, insentif dan disiplin kerja. Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan yang terus sepanjang masa, dewasa dan pension .Sarana pengembangan karir meliputi keretampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik lagi (Marwansyah, 2012). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan, keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa pun

karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, di sisi lain juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Pemberian insentif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materil, sekarang ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambangkan prestise seseorang. Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Pelaksanaan sistem insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap ada dalam perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya (Bachrun: 2012). Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang member imbalan atau hasil kerja tertentu. 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. Dan bahkan pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Malayu SP Hasibuan,)

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 sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat. Akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Sutrisno, kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kinerja yang baik (efektif) merupakan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, karyawan tersebut mampu untuk melakukan servis yang memuaskan bagi customer, sehingga berdampak baik terhadap penjualan perusahaan. Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan seluruh kegiatan baik di suatu perusahaan maupun organisasi. Setiap karyawan menunjukkan kinerjanya memiliki cara tersendiri, namun perusahaan mengharapkan karyawan memberikan hasil kerja tinggi, baik kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan adalah faktor yang berasal dari masing-masing karyawan. Kemampuan didasarkan atas bagaimana menyelesaikan tugas dengan keahlian yang dimiliki, sedangkan untuk motivasi bisa berasal dari dalam dan luar karyawan, motivasi yang berasal dari dalam diri adalah ketika individu tersebut memiliki dorongan untuk mendapatkan hal yang diinginkan didasarkan atas keinginan dari dalam dirinya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar didasarkan atas dorongan dari individu yang lain baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga individu tersebut memiliki keinginan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkannya.

Menurut Kato dan Prasetya (2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai dari tindakan dengan keterampilan karyawan yang tampil di beberapa situasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2014). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atas standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi .

Seiring tumbuh berkembangnya kepercayaan dan secara



konsisten perusahaan PT SIANTAR TOP Tbk menghasilkan produk produk yang inovatif kreatif dan bisa dinikmati segala kalangan.PT SIANTAR TOP Tbk terus berbenah memperbaiki kualitas produk serta layanan konsumen.Sekaligus mendekati diri dengan pelanggannya guna memenuhi keinginan konsumen pada produk yg diinginkan guna memenuhi standart rasa dan tekstur bahan makanan ringan yang digemari segala kalangan di Indonesia maupun mancanegara.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya.Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengembangan karir, insentif dan disiplin kerja.

Objek penelitian ini adalah PT Siantar Tob Tbk yang terletak di Kabupaten Sidoarjo dengan Judul Penelitian “ Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Siantar Top Tbk”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

## SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

#### a. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta mengetahui berbagai informasi mengenai pengaruh pengembangan karir, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT SIANTAR TOP Tbk.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pelaksanaan program lain atau yang akan dilaksanakan oleh perusahaan dan juga dapat dijadikan salah satu bahan penelitian jika perusahaan berminat melakukan riset lebih lanjut.

#### c. Pihak Lain

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan juga pihak-pihak lain yang menaruh minat terhadap penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang