

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID19 (penyakit virus corona 19) saat ini telah mempengaruhi skema pendidikan di seluruh dunia, menyebabkan sekolah, universitas, dan perguruan tinggi tutup. Pada April 2020, sekitar 1,7 miliar siswa terkena imbas pandemi. Berdasarkan pelacakan UNICEF, 186 negara telah menerapkan penutupan di level nasional dan 8 negara di level lokal, mempengaruhi sekitar 98,5% siswa di seluruh dunia (UNESCO, 2020).

“Kebijakan penghentian semua kegiatan pendidikan di banyak negara, termasuk Indonesia, memaksa pemerintah dan lembaga terkait untuk memberikan alternatif proses pendidikan bagi siswa dan siswa yang tidak dapat menyelesaikan proses pendidikan di lembaga pendidikan.” (Purwanto et al., 2020).

Dan tentunya juga bukan dari segi pendidikan saja yang terkena imbas dari kasus virus corona (COVID19) ini tentu saja juga mempengaruhi imbas perekonomian dunia yang menurun, tentu saja Indonesia Perkembangan dunia pada waktu ini yang bisa ditandai dengan level persaingan yang semakin kompetitif.

Melihat kondisi ini menuntut para stake holder termasuk koperasi untuk meningkatkan SDM, untuk memperoleh SDM yang handal dan berkualitas guna meningkatkan kualitas manusia itu sendiri. Pada era globalisasi saat ini sangat yang serba transparan dan kompetitif, diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik. Pekerja sama dengan salah satu aspek yang strategis dalam menentukan upaya dan pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah. Penekanan pembangunan nasional dalam pembangunan lini panjang yang lebih mengandalkan kreatifitas dan produktivitas SDM. Kualitas *skill* sumberdaya

manusia selain sama dengan perwujudan pelaksanaan undang-undang dasar 1995 dan pengamalan Pancasila, juga sama dengan tuntutan yang telah tumbuh besar bersama dengan perkembangan pola pembangunan yang mulai semakin cepat.

Pembangunan nasional adalah keinginan untuk meningkatkan segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, juga sama dengan proses pengembangan seluruh skema administrasi publik untuk menggapai tujuan nasional. Berkembang untuk menjawab tantangan pencapaian tujuan nasional.

Peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan *skill* nasional. Dalam pelaksanaan yang mengacu pada kepribadian bangsa yang berdaula, mandiri, berkeadilan, sejahtera, dan maju maka dari itu diperlukan landasan pembangunan yang kokoh serta kuat.

Pada setiap lembaga pasti memiliki kebijaksanaan atas hal upah ataupun gaji yang dialokasikan terhadap pekerjanya sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian, dan ketrampilan serta jasa – jasa yang mereka berikan terhadap lembaga tersebut.

Upah dan insentif sama dengan faktor yang meningkatkan produktivitas dari karyawan serta dapat mempertahankan para karyawan yang telah berprestasi. Meningkatkan produktivitas karyawan sangat esensial, terutama dalam hal peningkatan untuk memenuhi tujuan bisnis. Sehingga dapat menyadari sepenuhnya peran esensial SDM dalam menggapai tujuan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Secara sederhana, insentif adalah satu bentuk kompensasi yang telah berkaitan langsung dengan insentif, dan tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan semangat karyawan lembaga/perusahaan.

Oleh oleh lantaran itu itu, perusahaan memperoleh penghasilan berupa produktivitas yang lebih tinggi dari yang seharusnya, sehingga SDM memegang

peranan esensial dalam memajukan perusahaan, terutama bagi karyawan yang dikelola dengan baik untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memenuhi harapan perusahaan.

Dalam satu perusahaan lebih memiliki pengalaman lebih banyak dibandingkan dengan lulusan baru diolah lantaran itukan kurang lebih faktor membangun karyawan ideal. Masa kerja satu karyawan yang cukup pada bidang kerja yang similiar ataupun sejenis dengan apa yang ditugaskan perusahaan nantinya akan lebih mudah mengenali jenis pekerjaan tersebut. Masa kerja seseorang tidak dapat dicatat melalui survei, oleh lantaran itu level umur sering dianggap selaku indikator masa kerja.

Masa kerja seseorang dapat juga dibedakan secara kualitatif dan kuantitatif. Dapat dibidang kualitatif oleh lantaran itu sama dengan akumulasi dan pemahaman pengetahuan dan ketrampilan yang pernah diperoleh pada saat bertugas. Sedangkan kualitatif jika dilihat dari umur pada tahun berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama pada satu perusahaan pasti akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan dengan semakin lamanya masa kerja karyawan tersebut pasti akan memberikan hasil produksi yang baik serta cekatan dengan kreatifitas yang tentu sudah terlatih, dimana hal itu mungkin saja tidak diperoleh dari karyawan yang masa kerjanya singkat ataupun baru.

Dengan memiliki masa kerja yang cukup, karyawan dapat mengimbangi laju perkembangan teknologi elektronik yang begitu cepat, dan dengan *skill* kerja yang dimiliki tersebut maka dari itu makin tinggi pula peluangnya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada mereka, sehingga dapat berakibat pada mengoptimalkan potensi yang ada pada mereka, sehingga dapat berakibat pada pengoptimalisasi potensi kinerjanya.

Selain konsistensi, kedisiplinan kerja perusahaan juga harus diperhatikan.

Seperti yang kita ketahui bersama, sebuah lembaga tempat karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah disepakati. Perusahaan itu diberi sanksi berat. Oleh karena itu, tindakan disipliner tersebut tidak dapat diterapkan secara sewenang-wenang dan memerlukan pertimbangan yang sangat hati-hati. Disiplin sama dengan kunci keberhasilan satu perusahaan ataupun lembaga. Tindakan disiplin sangat esensial karena semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula disiplinnya, tergantung dari fungsi operasional *management* SDM. Ini ialah tentang mencapai produktivitas tenaga kerja dan penciptaan tenaga kerja terampil. Faktor yang sangat esensial dalam mencapai produktivitas yang tinggi sama dengan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan perkembangan perusahaan karena kepatuhan terhadap disiplin bisnis karyawan.

Disiplin berlandaskan *latainer* (dalam Soediono., 2015) itu adalah selaku “Kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan juga membuat karyawan bersedia untuk beradaptasi dengan keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari profesi dan karakter saya.” Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bertugas, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah disepakati instansi tersebut . Dengan perihal adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka dari itu satu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin pada dasarnya mencerminkan level kewajiban seseorang atas tugas-tugas yang dialokasikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dijelaskan selaku karyawan selalu berangkat dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, mengikuti instruksi atasan dan memenuhi semua persyaratan. Peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Mengingat persaingan bebas yang semakin ketat, kedisiplinan pegawai memerlukan optimalisasi yang berkesinambungan untuk meningkatkan

produktivitas. Artinya, semua SDM harus menjalankan semua tugas dan kewajibannya. Bertugas cepat dengan cara terbaik, tepat memenuhi harapan dan manfaat dari perkembangan masyarakat dan perusahaan untuk menjamin kinerja karyawan yang baik dan mempercepat terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja harus diterapkan pada karyawan untuk memastikan bahwasanya disiplin dipertahankan dan mendorong perilaku yang tepat di tempat kerja. Perilaku yang tepat harus diperhatikan, seperti mematuhi aturan dan prosedur, dan melakukan pekerjaan disiplin secara efektif. Perlakukan karyawan dengan sikap positif dan disiplin karyawan pasti akan mencapai hasil yang sangat baik dalam bekerja. Berlandaskan uraian diatas, maka dari itu penulis mengambil judul penelitian skripsi ini adalah: Pengaruh Upah Insentif, Masa kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dari itu penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini selaku berikut:

1. Apakah variabel upah insentif, masa kerja serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo ?
2. Apakah variabel upah insentif, masa kerja serta disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa ?
3. Mana dari variable upah insentif, masa kerja dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh pola dominan kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, maka dari itu tujuan penulisan karya ini untuk mengungkapkan atas hal:

1. Untuk mengetahui pola pengaruh variabel upah insentif, masa kerja serta disiplin kerja secara simultan kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pola pengaruh upah insentif, masa kerja serta disiplin kerja secara parsial kepada PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo secara simultan.
3. Untuk mengetahui di antara variabel upah insentif, masa kerja dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh pola dominan kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh informasi dan pengetahuan terkini, yang bermanfaat bagi banyak orang dan menyelesaikan setiap tugas ataupun persyaratan untuk melakukan satu kegiatan, seperti tugas B., dll. Melakukan sebuah penelitian sama dengan sebuah kegiatan bertujuan untuk mendapatkan informasi baru. Berlandaskan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan masalah penelitian yang sudah ada diatas maka dari itu adapun manfaat penelitian selaku berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian ini maka dari itu pemimpin perusahaan dapat menjadikan masukan untuk tolak ukur untuk peningkatang kualitas kerja karyawan dengan memberikan insentif pada gaji karyawan, memperhatikan masa kerja dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bertugas khususnya pada

PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

2. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dibidang *management* SDM . Memberikan berbagai pengetahuan yang lebih terhadap pembaca hasil tulisan secara luas atas hal manfaat dari topik yang diangkat .