

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara elektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh

karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material.

Masalah kinerja karyawan bukan semata-mata merupakan masalah tenaga kerja tetapi menyangkut perusahaan. Usaha – usaha perbaikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kondisi kerja serta metode kerja yang dilakukan

oleh perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan pekerja. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Disamping adanya motivasi kerja yang baik perlu juga adanya budaya organisasi yang baik dan juga perlu adanya motivasi kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga.

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Dalam hal ini kinerja pegawai yaitu kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau lembaga. Setiap organisasi baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang anatara lain adanya kehadiran, seluruh karyawan diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Menurut Wexley dan Yukl (2015), mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2011:291). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan/pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana seorang karyawan bekerja. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi secara langsung oleh atasan, berusaha tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti

bermain dengan teman kerja, bermain game, akan selalu berusaha mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dalam hal ini disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2012) yaitu "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai". Disiplin kerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode absensi di kantor menggunakan sidik jari (*finger*), sehingga bisa tepat dan akurat dalam hal menilai kedisiplinan para pegawainya. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri pegawai untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan, adanya kurang perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi karyawan di PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo rendah. Karyawan lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada karyawan yang lainnya, sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum bisa maksimal, dan juga atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan

fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi, dan kepemimpinan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan bertindak dengan penuh motivasi dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapai tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sarana dan prasarana, sistem penilaian kinerja, iklim organisasi, sistem didalam organisasi, sistem penilaian kinerja dan sistem kompensasi termasuk diantaranya adalah insentif. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kualitas kerja diperkirakan yang paling signifikan diantaranya adalah insentif. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dengan memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya serta mendapatkan insentif yang layak. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula

insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkat kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Selain faktor disiplin kerja dan insentif, faktor lingkungan kerja yang baik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Nitisemito (2012) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Nitisemito, 2012) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2015). Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito,

2012). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2012). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja (Nitisemito, 2012). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya. Menurut Nitisemito (2012), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk ataupun warna. Warna memiliki banyak kegunaan selain dapat mengubah rasa juga mempengaruhi cara pandang dan menutupi ketidaksempurnaan serta bisa membangun suasana atau kenyamanan untuk semua orang. Tujuan pewarnaan di ruang kerja tidak hanya sekedar menyenangkan mata saja tetapi mempunyai tujuan lain yaitu untuk meningkatkan kenyamanan dalam ruang kerja sehingga dapat memperbesar efisiensi kerja para karyawan.

Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena itulah penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh**

Disiplin Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catering Kita-Kita Di Waru Sidoarjo.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo?
3. Variabel manakah diantara variabel disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui diantara variabel disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah temuan – temuan baru yang berguna bagi kepentingan manajemen obyek penelitian, peneliti, ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, insentif dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.