

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sangat di perlukan untuk menghadapi persaingan-persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang ketat, mengharuskan kepada setiap organisasi agar tetap melakukan upaya agar suatu perusahaan tetap bisa bertahan. Dalam hal ini, organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, berkualitas dan bisa bersaing. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam pencapaian target perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat menjalankan perusahaannya dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap bisa berkualitas dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

Menurut M.Manullang (2004:198) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja. Pentingnya peran karyawan di dalam sebuah organisasi bukan berarti bisa melakukan apapun yang di inginkan tanpa peduli aturan.Hal tersebut bukan sebuah usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi akan selalu mengupayakan agar tujuan organisasi tercapai. Salah satu upaya yaitu menghasilkan SDM yang berkualitas.SDM yang berkualitas ditunjukkan dengan meningkatnya produktivitas kerja sehingga sebuah tujuan perusahaan

tercapai. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan akan terdorong untuk produktif apabila kesejahteraannya diperhatikan salah satunya yaitu insentif. Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Kadarsiman.2012:181-182). Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian bagi seorang pimpinan sehingga karyawan bisa bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas di perusahaan tersebut. Luthans (dalam Yulianti, 2000:20) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis fisik seseorang, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan menimbulkan berbagai dampak yaitu dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Stres yang di hadapi seorang karyawan sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator bagi seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, stres seperti ini sering di sebut *eustress*. Dampak positif dari stres kerja itu dapat temukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya sehingga karyawan tersebut bisa mengubah stres yang di alami menjadi sebuah motivasi semangat dalam melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan. Namun sering kali kita lihat yang terjadi di lapangan adalah stres yang membawa dampak negatif bagi karyawan, secara sederhana stres juga dapat di artikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun batin/psikologis. Adapun reaksi karyawan yang sedang mengalami stres didalam pekerjaan yaitu, Cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dll. Menurut Robbins(2003:577) Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Sehingga pimpinan tidak

cepat mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawannya akan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Disamping itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dimana karyawan harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan karena tinggi rendahnya produktivitas juga diukur dari disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang karyawan khususnya karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia. Menurut Sutrisno (2010:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan. Berikut data target rekapitulasi hasil produksi karyawan pada bagian Produksi yang ada di PT. Jatim Autocomp Indonesia pada bulan Januari-Mei 2017 sebagaimana ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Produksi pada Bulan Januari-Mei 2017

PERIODE 5BULAN			Bobot (%)	
Bulan	Target (Qty)	Aktual (Qty)	Pencapaian	Tidak Tercapai
Januari	12,300	12,200	99.19%	-0.81%
Februari	12,100	11,850	97.93%	-2.07%
Maret	12,000	11,625	96.88%	-3.13%
April	11,900	11,450	96.22%	-3.78%
Mei	11,500	11,025	95.87%	-4.13%
<b>Total</b>	<b>59,800</b>	<b>58,150</b>	<b>97.24%</b>	

Sumber : PT Jatim Autocomp Indonesia

Semua itu merupakan sebab menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas dan permasalahan yang pada bagian Achievement Produksi dan didukung dengan penjelasan teori diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang,

“PENGARUH INSENTIF, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA”

## **1.2 Batasan Masalah**

Dari penelitian yang dilakukan maka peneliti membatasi ruang lingkup dari masalah yang diteliti hanya membatasi masalah yang diteliti hanya tentang “Pengaruh Insentif, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di bagian Produksi Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia”

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dengan merujuk pada urain latar belakang diatas sebagai permasalahan atau kesenjangan, maka dapat disusunlah problem statement atau pernyataan masalah yaitu, adanya indikasi produktivitas karyawan belum maksimal. Adapun research problem atau permasalahan penelitian adalah mengapa Produktivitas karyawan masih belum maksimal. Dengan merujuk problem statement dan reseach diatas, maka dapat dirumuskan research question atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh insentif, stress kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia ?

2. Adakah pengaruh insentif, stress kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia?
3. Manakah diantara pengaruh insentif, stress kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif, stres kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh insentif, stress kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia.
3. Untuk mengetahui diantara pengaruh insentif, stres kerja, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan untuk menetapkan kebijakan dan upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, memberikan bagi peneliti menerpkan ilmu yang telah diperoleh dibangku

kuliah ke lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.