

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis begitu ketat, Perusahaan di tuntut mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis baik dari nasional maupun Internasional, Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berbudaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya global untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Manajemen internasional merupakan kinerja dari pada aktivitas-aktivitas manajemen yang melewati batas-batas nasional. Manajemen sumber daya manusia global juga menekankan manajemen lintas Negara atau budaya dimana setiap Negara harus memperlihatkan perilaku manusia dari perspektif international. (Weichrich dan Koontz, 20015:87)

Sedangkan manajemen sumber daya manusia melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), adalah suatu aktivitas kegiatan yang telah disepakati di bidang ekonomi antar Negara-negara yang ada di ASEAN. Fokus MEA ini adalah memajukan suatu ekonomi Negara terutama ASEAN dalam bersaing dengan ekonomi Amerika, Eropa, dll. Menghadapi MEA sekarang ini, persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat.

Dengan adanya pemberlakuan pasar bebas ASEAN, modal utama sebuah perusahaan untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah SDM yang berkualitas. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh masyarakat Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dunia usaha sekarang ini telah berubah mengatasi ancaman dari lingkungan luar dengan segala potensi dan SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perusahaan untuk menghadapi persaingan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Hasibun (20012:9) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Panggabean (20014:15) MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Tujuan utama MSDM itu sendiri adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Hubungan manajemen dengan SDM merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guna menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Sehingga untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mempunyai disiplin kerja guna mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas secara sederhana

dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami

kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Tetapi untuk saat ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih cenderung diskriminasi dalam memperlakukan hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya dalam segala aspek. Akhirnya, karyawan merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan turunnya semangat kerja yang berdampak pada penjualan yang menurun pada perusahaan. Agar tercipta suatu hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya, perusahaan memberikan suatu faktor penunjang kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan. Siagian (2010:268) menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut peneliti insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Insentif di PT Selnet Optima Trikarsa adalah pemberian upah di luar gaji yang diberikan kepada karyawan, apabila tercapainya target yang telah ditentukan guna membangun semangat kerja karyawan, adapun besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang di peroleh menurut pencapaian targetnya bukan karna faktor lama kerja ataupun kebutuhan.

Selain insentif terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang

baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Bejo Siswanto (2009:291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut peneliti disiplin kerja karyawan adalah patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja. Kondisi disiplin kerja pada PT Selnat Optima Trikarsa kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada ketaatan standar kerja karyawan yang kurang baik sebagai contoh grooming yang tidak sesuai dan beberapa karyawan masih ada yang sering terlambat.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia. Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan

faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor insentif finansial dan disiplin kerja. Masalah tersebut juga dialami PT Selnet Optima Trikarsa , Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui insentif. Insentif besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja perusahaan.

PT Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara yang berada di daerah Sidoarjo , Jawa Timur merupakan sebuah perusahaan swasta dalam bidang telekomunikasi. Perusahaan mempekerjakan 60 orang karyawan. Sesuai pengamatan peneliti permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan karyawan salah satunya adalah rendahnya disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi-inovasi yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya disiplin karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

cepat, masih adanya karyawan yang santai pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja. Ketika menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan PT Selnet Optima Trikarsa ini, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan PT Selnet Optima Trikarsa.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul adalah “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel intervening pada PT Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan research question atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?

5. Apakah Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?
6. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas nusantara
5. Untuk mengetahui pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karywan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas nusantara
6. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Prouktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prouktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak tertentu. Dengan demikian manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam aspek teoritis : dapat memperkaya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bisnis bagi peneliti ini , menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan lebih lanjut bagi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis , dan memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis yang menyangkut produktivitas kerja PT Selnet Optima Trikarsa
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, peneliti melalui penelitian ini akan dibahas masalah yang muncul di PT Selnet Optima Trikarsa dengan mengusulkan hipotesis Kinerja. Selain itu juga dapat menambah dan memperluas pengetahuan disiplin ilmu yang sedang dipelajari.
3. Dalam aspek praktis, peneliti menghasilkan penelitian ini dapat menambah khasanah dalam kumpulan hasil penelitian ilmiah dalam bentuk laporan skripsi dan pengimplementasian dalam dunia kerja bagi pihak yang bersangkutan.