

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis pada saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumberdaya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan-karyawan tersebut, dimana kebutuhan itu berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja badan usaha adalah dengan melalui peningkatan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sedangkan untuk mengetahui kualitas sumberdaya yang dimilikinya maka badan usaha harus selalu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin sehingga perkembangan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya dapat dipantau secara teratur.

Dalam perkembangan dewasa ini pengelolaan tenaga kerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, terutama apabila perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya yang langsung berhubungan dengan para pemakai jasa. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan para pemimpin perusahaan dalam hal pemberian arahan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kegiatan penjualan dalam suatu perusahaan tidak akan dapat dikerjakan oleh satu orang saja, tetapi dilakukan oleh beberapa orang yang berbeda latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, dan sebagainya yang akan bekerja bersama dalam satu lingkungan serta mempunyai tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik agar perusahaan dapat meraih keuntungan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugasnya setiap individu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing tidak terlepas dari bantuan rekan kerja yang lain dan juga mengingat dalam perusahaan terdiri dari berbagai bagian maka tiap-tiap bagian harus dapat bekerja secara bersama-sama menjadi satu kesatuan yang utuh untuk menjaga kesinambungan dari kehidupan perusahaan.

Agar para karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin, maka pemberian insentif dan motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Apabila dalam pemberian insentif dan motivasi kepada karyawan kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja dari para karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan terutama dalam hal pemberian insentif dan motivasi kepada karyawan.

Selain itu juga diperlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Suwondo dan Sutanto

(2015: 136) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi. Handoko dalam Sirait (2011: 202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

PT. Lastana Express Surabaya merupakan salah perusahaan pengiriman milik Lazada. Lazada Group didirikan pada tahun 2012 dan saat ini telah berkembang menjadi tujuan belanja dan penjualan online terkemuka di Asia Tenggara. Perusahaan ini memiliki sekitar 5.500 karyawan di wilayah ini, dengan operasi di Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam, dan sebuah tim di Hong Kong yang mendorong kegiatan pasar lintas batas.

Pada saat ini PT. Lastana Express Surabaya sedang mengalami masalah terkait turunnya kinerja karyawannya. Hal ini dapat diketahui dari banyaknya komplain dari pelanggan terkait terlambatnya pengiriman dan kesalahan alamat tujuan pengiriman serta kesalahan barang atau unit yang dipesan oleh pelanggan. Penurunan kinerja karyawan tersebut salah satu indikasinya disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja akibat dari kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan dan insentif kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan dampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan masing-masing individu. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan mampu mempengaruhi hasil penjualan yang mereka hasilkan. Oleh karena itu jika terdapat peningkatan kinerja karyawan maka akan didukung pula dengan peningkatan hasil penjualan. Namun jika terjadi penurunan pada motivasi kerja karyawan maka terjadi hubungan yang searah juga dengan pencapaian hasil penjualan. Dengan kata lain jika motivasi kerja karyawan turun dan kemampuan karyawan turun, maka kinerja akan turun. Akibatnya hasil penjualan juga akan ikut menurun.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2013;233): bahwa kinerja karyawan adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksudnya bila motivasi digabungkan dengan kemampuan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Insentif Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di PT. Lastana Express Surabaya”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya ?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya ?
5. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya ?
7. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan dapat berhasil dengan baik apabila mempunyai tujuan yang pasti, adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
2. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.
5. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.

7. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandang tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan organisasi dan dapat memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi terkait dengan disiplin kerja, insentif, motivasi dan kinerja karyawan.