

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Semua orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan adalah pekerja. Namun organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan bukan jabatan sebagai staff. Pimpinan sebuah perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seseorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik perusahaan dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini penting bahwa hubungan personel yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga kerja. Pemaparan manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab sebagai topik dalam penelitian ini. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan khusus staf yang bertanggung jawab untuk tujuan personel perusahaan. Kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yang dipimpin. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan sumber daya yang efektif, efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja. Seiring dengan perubahan waktu, teknologi yang ada telah semakin berkembang secara pesat hingga saat ini.

Revolusi industri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai aspek termasuk pada sumber daya manusia. Secara nyata revolusi industri keempat sudah terjadi, semua orang akan merasakan dampak yang ditimbulkan. Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materiil dan non materiil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan, insentif.

Insentif salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Manajemen PT Batam Marina Shipyard sudah memberikan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah dan tunjangan kepada karyawannya, namun pihak perusahaan belum memberikan insentif kepada karyawannya. Padahal insentif sangat diharapkan oleh karyawan sebagai pemasukan tambahan. Selain pemberian insentif, disiplin juga merupakan variabel yang akan diteliti.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk mendorong karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagus apapun perusahaan jika karyawannya tidak memiliki disiplin yang baik pasti tidak akan mampu beroperasi secara efektif dan efisien sehingga mengakibatkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan perlu diterapkan oleh bagian sumber daya manusia melalui beberapa aspek pengukuran seperti tingkat kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur kerja. Pada dasarnya manajemen perusahaan sudah menerapkan peraturan, prosedur, dan standar dengan baik, hanya saja masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak mengikuti dan mentaati. Terutama, masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin masuk kerja, mengabaikan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan pada tempat kerja yang berbahaya, dan kurang menaati peraturan dan prosedur kerja dengan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para karyawan patuh dan disiplin terhadap aturan yang berlaku. Mengenai data disiplin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data kehadiran karyawan bulan Juli-Desember 2017

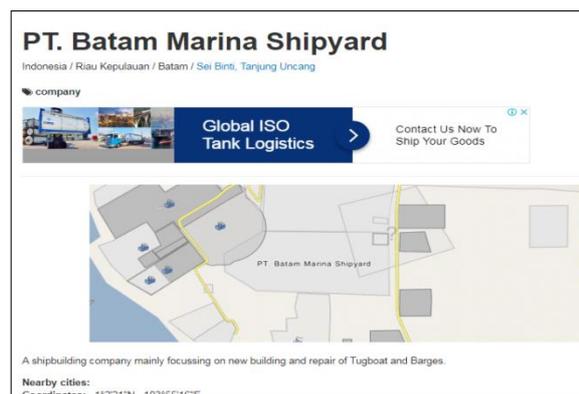
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Terlambat	Keterangan
1	Jul 2017	103	91/103×100% (88,35%)	12/103×100% (11,65%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
2	Agu 2017	103	95/103×100% (92,23%)	8/103×100% (7,77%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
3	Sep 2017	103	92/103×100% (89,32%)	11/103×100% (10,68%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
4	Okt 2017	103	96/103×100% (93,20%)	7/103×100% (6,80%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
5	Nop 2017	103	94/103×100% (91,26%)	9/103×100% (8,74%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai
6	Des 2017	103	87/103×100% (84,47%)	16/103×100% (15,53%)	Target kehadiran 100% Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Batam Marina Shipyard

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa pada bulan Juli terdapat 12 orang terlambat dengan persentase 11.65% dari 100%, bulan Agustus terdapat 8 orang terlambat dengan persentase 7.77 % dari 100%, bulan September terdapat 11 orang terlambat dengan persentase 10.68% dari 100%, bulan Oktober terdapat 7 orang terlambat dengan persentase 6.80% dari 100%, bulan Nopember terdapat 9 orang terlambat dengan persentase 8.74% dari 100%, bulan Desember terdapat 16 orang terlambat dengan persentase 15.53% dari 100%.

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Prestasi kerja salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia, artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan. Setiap organisasi, baik dalam skala kecil atau skala besar mempunyai orientasi profit ataupun non profit dan mempunyai harapan akan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja mencerminkan bagaimana karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Prestasi kerja merupakan bukti nyata kemampuan yang didasari oleh keterampilan dalam menghasilkan sesuatu dan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik jumlah maupun kualitas. Pada dasarnya manajemen perusahaan dan karyawan PT Batam Marina Shipyard sudah bekerja dengan baik berorientasi pada prestasi kerja, namun berdasarkan observasi penulis bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mematuhi peraturan dan prosedur secara optimal. Bila akan memenuhi prestasi kerja optimal, kedua belah pihak harus memenuhi kewajibannya, terutama pihak perusahaan harus merealisasikan pemberian insentif kepada karyawannya dan kepada karyawan agar menjunjung tinggi disiplin kerja dengan baik.

PT Batam Marina Shipyard adalah sebuah perusahaan galangan kapal dengan luas tanah 28 hektar dan berlokasi di



Sagulung, Batam, Kepulauan Riau 29432 Indonesia.



Gambar 1.1 Lokasi pembuatan kapal

PT Batam Marina Shipyard adalah perusahaan perkapalan dan reparasi kapal yang memfokuskan diri pada pembuatan kapal dan tongkang baru, *dock*, perbaikan yang berhubungan dengan baja, modifikasi struktur, perawatan permukaan seperti *blasting* dan pengecatan, dan pekerjaan perawatan kapal. Pengalaman kami dalam membuat kapal termasuk membuat *tugboat* mulai dari 1200 HP hingga 3200 HP dan tongkang mulai dari 100 hingga 330. Kami dapat membuat kapal untuk setiap kelas yang dibutuhkan oleh pelanggan kami, seperti ABS, GL, BKI, NKK dan BV. Pengiriman tepat waktu adalah salah satu prioritas utama kami di perusahaan. PT Batam Marina Shipyard adalah perusahaan rekanan pengiriman PT Pelayaran Nasional Kietrans Star Marine yang beroperasi di bidang kepemilikan dan penyewaan kapal tunda dan tongkang. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebanyak 103 orang.

Tabel 1.2 Data karyawan

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Komisaris	1
2	Direktur Utama	1
3	Direktur Operasional	1
4	Direktur Keuangan	1
5	Manajer Shipyard	1
6	Manajer Keuangan	1
7	Supervisor Shipyard	1
8	Staff Administrasi	2
9	Staff Keuangan	1
10	Pekerja Lapangan	51
11	Staf Warehouse	4
12	Operator Alat Berat	8
13	Mechanic	12
14	Safety	10
15	Quality Control	8
Total		103

Sumber: HRD PT Batam Marina Shipyard

Penelitian ini didukung jurnal internasional dengan judul *“Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries”*. Metode yang digunakan studi dokumen dan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan penyediaan insentif pada kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Elqadri, 2015).

Kemudian dengan judul “*The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*”. Metode yang digunakan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi berprestasi dan jalur karier secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, (Jeffrey, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Batam Marina Shipyard**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut.

1. Berdasarkan keterangan beberapa pegawai bahwa pihak perusahaan belum memberikan insentif.
2. Harapan karyawan mendapat insentif sebagai pemasukan tambahan tidak ada
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin masuk kerja
4. Beberapa karyawan belum patuh terhadap aturan penggunaan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan pada tempat kerja yang berbahaya.
5. Beberapa karyawan masih kurang menaati peraturan dan prosedur kerja dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasannya mengenai:

1. Pemberian insentif (X1), disiplin (X2), prestasi kerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batam Marina Shipyard sebanyak 103 orang.
3. Data kehadiran periode Juli-Desember 2017.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.

2. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.
3. Pengaruh pemberian insentif dan disiplin secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menganalisis teori yang didapat oleh penulis selama mengikuti kuliah dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

1. Menjadi evaluasi ke arah yang lebih baik mengenai pemberian insentif sebagai stimulus bagi karyawan yang bekerja pada PT Batam Marina Shipyard.
2. Mengetahui efektivitas penerapan disiplin dengan baik oleh seluruh karyawan yang bekerja pada PT Batam Marina Shipyard.
3. Menciptakan pola pikir (*Mindset*) karyawan dengan baik agar selalu memberikan prestasi kerja yang memuaskan.

1.6.2.2 Bagi Universitas.

Sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.