BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lain, sumber daya manusia merupakan (input) yang dikelola oleh perusahaan dengan menghasilkan (output). Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila dilatih, diberikan pengalaman dan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuan –tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi konteks organisasi meliputi : perencanaan sumber daya manusia, penerapan

dalam disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan hubungan karyawan dan buruh.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurun keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya.

Menurut Hasibuan (2012:117) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2012: 182) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. karna semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin.dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib.umumnya disiplin dapat dilihat dari indikator seperti: karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu;berpakaian rapih,sopan,memperhatikan

etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang karyawan; karyawan memepergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan sesuai aturan yang diterapkan perusahaan. kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin perlu di terapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahanya untuk menciptakan kinerja atau kualitas yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam meneggakan disiplin kerja ini .

PT Amber Karya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing dengan jenis produk yang dihasilkan adalah *wire* perusahaan ini didirikan pada tahun 2009` dan berlokasi di Tunas Indonesia Estate Blok 8-c batam center. Permasalahan yang dihadapi oleh PT Amber karya adalah menurunnya kinerja karyawan dimana kurangnya pemberian insentif Seperti perusahaan pada umumnya.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Periode Januari – Juni 2016

Keterangan	Bulan					
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Tidak masuk	38	47	25	55	33	51
Masuk tepat waktu	94	78	86	79	101	99
Masuk telat	101	122	119	124	120	111
Pulang tepat waktu	134	135	136	139	136	133
Pulang awal	2	3	5	2	3	3

Sumber: Peneliti,2016

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat dimana jumlah karyawan yang terlambat tidak stabil, berdasarkan survei masalah disiplin yang terjadi pada PT Amber Karya adalah dimana karyawan datang tidak tepat waktu sesuai peraturan perusahaan sehingga karyawan yang masuk lewat dari jam peraturan yang dibuat maka karyawan tidak diijinkan masuk atau dianggap absen, Dari bulan maret 2016 hingga juni 2016 jumlah karyawan yang sering terlambat masuk bahkan terus meningkat.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di PPC PT Amber Karya

Poin penilaian kinerja	Istimewah	Baik	Cukup	Kurang Baik	Sangat Kurang
Pencapaian target	25	45	32	65	104
Waktu dalam penyelesaian tugas	21	35	45	34	109
Efektivitas & efisiensi kerja	38	41	62	54	101
Berkurangnya rijk	43	44	25	65	154

Sumber : Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat dimana jumlah kinerja karyawan yang sangat kurang sangat meningkat dibanding kinerja karyawan yang istimewa menurun, berdasarkan survei masalah kinerja yang terjadi pada PT Amber Karya adalah dimana karyawan kurang dalam pencapaian target sesuai dengan permintaan konsumen.

Oleh karena itu maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amber Karya Kota Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang tidak lagi mendapatkan insentif (Hanya gaji Pokok saja)
2. Banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu
3. Banyaknya karyawan produksi kurang maksimal dalam pencapaian target

4. Masih terdapat kinerja karyawan yang dibawah harapan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang dan masalah yang ada, maka penelitian ini memfokuskan pada dua variabel bebas, yaitu : Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dengan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Amber Karya Pada Kota Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amber Karya Pada Kota Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Amber Karya Pada Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Amber Karya Pada Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Amber Karya Pada Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amber Karya Pada Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara spesifik yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

Secara teoritis (keilmuan) diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya:

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat mengetahui pengaruh insentif dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas

Sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya secara lebih mendalam dan dalam cakupan yang lebih luas.

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana di universitas putera Batam.

2. Manfaat Praktis (Guna Laksana)

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan penerapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Menambah wawasan atau pengetahuan pembaca tentang manajemen sumber daya manusia.