

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi modern zaman ini persaingan antar masing-masing bisnis semakin ketat guna mempertahankan bisnis yang sedang di kelola. Khususnya saat ini banyak bisnis yang salah satunya dihasilkan dari perusahaan-perusahaan berkembang. Suatu perusahaan dikatakan berkembang jika suatu perusahaan tersebut dapat mencapai target dan hasil yang diharapkan artinya tidak mengalami kerugian. Maka dari itu pencapaian yang diharapkan tentunya tidak terlepas dari proses selama bekerja, dimana kemampuan sumber daya manusia disini berperan penting dalam menjalankan usaha tersebut.

Sumber daya manusia merupakan seluruh manusia yang berada dalam suatu organisasi dan ikut terlibat dalam mengupayakan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut, menurut Capinera (2021:13). Sumber daya manusia suatu aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Untuk itu, pentingnya perusahaan memperhatikan cara mengelola sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan. Pemberian insentif dan motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu asset perusahaan

atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan memberikan kinerja yang terbaik, perusahaan juga akan mengapresiasinya. Untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang sesuai keinginan, tidak terlepas dari keikutsertaan perusahaan dalam mendukung kinerja. Dukungan yang diberikan perusahaan dapat berupa insentif ataupun motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Juliani dan Windu (2017:17) diketahui bahwa insentif dan disiplin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hasil penelitian menunjukkan pengaruh insentif, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Secara individu insentif dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan jika perusahaan menambah insentif dan memperhatikan kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu apresiasi yang diberikan dari perusahaan dapat berupa insentif. Pada suatu perusahaan pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting untuk menggerakkan karyawan agar berusaha lebih efektif. Insentif merupakan salah satu komponen kompensasi yang menentukan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Program insentif merupakan salah satu cara agar pekerja dapat merasakan kesejahteraan karyawan.

Memberikan insentif kepada karyawan dapat mempengaruhi kapasitas kinerja. Dimana pada pemberian insentif ini mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas hasil kerja. Pemberian insentif berbeda dari pemberian gaji pada umumnya menurut Rangkuti (2019:20) Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karena pemberian insentif yang memuaskan dapat mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Chairunnisa (2019:35) motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam melakukan kegiatan dengan menggunakan segala keahlian demi mendapatkan keinginan. Kepedulian terhadap karyawan menjadi sangat penting dalam hal mencapai semangat kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa tidak terlalu semangat dalam bekerja diakibatkan karena kurangnya apresiasi. Apresiasi ini dapat berupa insentif, penghargaan yang dapat memicu semangat dalam bekerja.

Motivasi menurut Maharani (2022:87) merupakan suatu dorongan yang terjadi dalam diri seseorang yang mungkin terjadi dengan sadar bahkan bisa juga tidak sadar. Dimana fenomena tersebut membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan sesuatu.

Tidak hanya motivasi, disiplin juga menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap karyawan. Disiplin merupakan suatu perilaku yang memahami atau mengerti yang ditunjukkan karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku. Setiap karyawan yang mampu menerapkan sikap disiplin akan menghasilkan kinerja yang teratur serta lebih cepat mencapai tujuan. Hal ini juga diterapkan pada PT Jolin Permata Buana demi meningkatkan kualitas karyawan yang baik.

PT Jolin Permata Buana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang real estate developer, properti dan kontraktor. PT Jolin Permata Buana memiliki desain rumah yang menarik dan penempatan lokasi yang strategis. Demi menarik perhatian konsumen PT Jolin Permata Buana menawarkan layanan bernilai tambah dan solusi bagi para konsumen. Pada masa pengembangannya PT Jolin Permata Buana terus berkembang dengan mengerjakan dan mengembangkan banyak pekerjaan proyek pembangunan perumahan, pertokoan dan fasilitas umum diarea strategis kota Batam. Penjualan produk PT Jolin Permata Buana tidak terlepas dari upaya kinerja karyawan. Berikut kemampuan pencapaian yang sudah dilakukan PT Jolin Permata Buana.

Tabel 1.1 Kinerja PT Jolin Permata Buana

Bulan	Target	Pencapaian (unit)	Presentase
Januari	10	10	100%
Februari	10	4	40%
Maret	10	7	70%
April	10	2	20%
Mei	10	5	50%

Sumber : PT Jolin Permata Buana

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persoalan pencapaian kinerja PT Jolin Permata Buana pada bulan januari hingga mei 2024 yang jika ditarik nilai rata-rata yang menunjukkan karyawan tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil kinerja ini menggambarkan kualitas karyawan yang menurun, terlihat dari hasil pencapaian tiga bulan terakhir. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan menurut karyawan PT jolin Permata Buana pemberian insentif tidak seperti yang diharapkan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk lebih gigih dalam mencari konsumen.

Selain insentif, faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah disebabkan karna motivasi karyawan yang kurang. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari hasil kinerja yang kurang maksimal. Pentingnya pihak perusahaan memperhatikan motivasi yang dapat merangsang semangat karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan ataupun *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Peristiwa ini dapat menyebabkan setiap karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih semangat dalam menemukan calon konsumen.

Adapun fenomena yang lain adalah masalah disiplin di PT Jolin Permata Buana. Dalam upaya mengatasi kedisiplinan para pemimpin perusahaan cukup ketat dalam mendisiplinkan karyawan mulai dari pemotongan gaji hingga surat peringatan yang diberikan kepada karyawan jika melakukan kesalahan. Namun hal tersebut masih belum efektif untuk mengatasi ketidakdisiplinan karyawan dalam mentaati aturan yang diberlakukan. Data dalam penelitian ini dapat membuktikan tingkat kedisiplinan karyawan beberapa bulan terakhir.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Jolin Permata Buana 1

Bulan	Karyawan	Terlambat	Presentase
Januari	102	14	13,7%
Februari	102	14	13,7%
Maret	102	12	11,7%
April	102	22	21,7%
Mei	102	18	17,6%

Sumber : PT Jolin Permata Buana

Tabel 1.2 diketahui bahwa presentase keterlambatan karyawan di PT Jolin Permata Buana yang tertinggi terjadi pada bulan April 2024, maka dengan ini kedisiplinan karyawan menunjukkan presentase sangat rendah sekali di bulan april. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari beberapa uraian masalah yang terjadi pada penjelasan diatas terlihat bahwa pemberian insentif, rendahnya motivasi serta disiplin yang tidak maksimal mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Fenomena ini sangat penting untuk menjadi perhatian pihak perusahaan agar tujuan yang ditargetkan dapat tercapai demi meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Dengan adanya peristiwa tersebut peneliti memiliki minat untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOLIN PERMATA BUANA BATAM”.

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat perolehan identifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang yang ditampilkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pemberian insentif yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi sebagai bentuk kurangnya disiplin karyawan dalam perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Perolehan hasil dari idenfitikasi masalah yang telah diuraikan, maka ada beberapa batasan dalam masalah ini yaitu sebagai berikut:

1. Berfokus pada variabel independen yaitu insentif, motivasi dan disiplin di PT Jolin Permata Buana kemudian variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana
2. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang berada di PT Jolin Permata Buana

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, berikut perumusan masalah yang ada pada penelitian ini :

1. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana?

2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana?
4. Bagaimanakah pengaruh insentif, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana?

1.5 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolin Permata Buana
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolin Permata Buana
4. Untuk mengahui hubungan pengaruh insentif, motivasi dan disiplin secara terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolin Permata Buana

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan hasilnya dapat memberikan manfaat akademik/teoritis dan manfaat praktis. Berikut ini manfaat dari penelitiannya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini agar dapat menjadi pandangan pengetahuan tentang pengaruh insentif, motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sedang dikerjakan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian yang akan diteliti bisa dijadikan arahan atau panduan dalam pencapaian target tujuan bersama dan berguna:

1. Bagi perusahaan

Bagi PT Jolin Permata Buana, khususnya untuk mengetahui adakah pengaruh insentif, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

3. Bagi penulis/peneliti

Bagi Penulis selain untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).