

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor jasa memiliki peranan yang signifikan dalam mendukung pembangunan perekonomian global dan nasional. Salah satu sektor industri jasa yang paling terkenal adalah jasa kontraktor (Nurul Awainah et al., 2024). Industri jasa kontraktor berperan sebagai perantara dalam berbagai proyek pembangunan infrastruktur, baik dalam skala kecil maupun besar, mencakup proyek perumahan, komersial, dan proyek pemerintah seperti jalan, jembatan, pelabuhan dan bangunan umum lainnya (Siagian, 2023). Industri jasa kontraktor memiliki peranan penting dalam pembangunan infrastruktur secara nasional maupun global, dengan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja yang bertujuan mengurangi angka kemiskinan (Wardana, 2022).

Di Indonesia, industri jasa kontraktor menjadi bagian strategis dalam pembangunan negara melalui berbagai program kebijakan seperti Program Strategi Nasional (PSN). Pemerintah Indonesia mendorong percepatan infrastruktur untuk meningkatkan integrasi dan daya saing perekonomian negara. Tanpa keterlibatan jasa kontraktor yang kompeten, pembangunan infrastruktur besar-besaran yang dilakukan Indonesia tidak akan tercapai dalam waktu yang diharapkan. (Masdiana et al., 2024)

PT. Lixicon Indonesia, didirikan di Batam pada 26 November 2011 yang merupakan perusahaan industri jasa konstruktor yang bergerak di bidang arsitektur, teknik mesin dan teknik elektro. Kota Batam yang merupakan salah

satu kawasan industri di Indonesia memiliki lokasi yang strategis menjadikannya sebagai salah satu pusat perdagangan dan investasi di Asia Tenggara. Dalam satu dekade terakhir, pertumbuhan ekonomi Kota Batam berkembang pesat, khususnya di sektor jasa industri kontraktor (Masdiana et al., 2024). Keberagaman budaya yang terdapat di Kota Batam menciptakan lingkungan multikultural yang mendorong para pengusaha lokal untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai budaya dan standar nasional yang dapat berdampak kepada kualitas hasil proyek (Yuliani et al., 2021).

Kualitas proyek tidak hanya meningkatkan kualitas hidup antar masyarakat, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, sebagai perusahaan kontraktor lokal, PT. Lixicon Indonesia memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap pengembangan ekonomi di Batam dengan menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan konektivitas antar karyawan (Masdiana et al., 2024).

Visi PT. Lixicon Indonesia adalah menjadikan perusahaan kontraktor dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Budaya perusahaan mendukung terjadinya kerja sama antar tim, keragaman dan penghormatan terhadap kontribusi karyawan. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Lixicon Indonesia berkomitmen untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional, mandiri dan kompeten yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan secara terstruktur dibantu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan PT. Lixicon Indonesia dalam membangun tim yang solid dan kompeten dapat dilihat dari proyek-proyek

besar yang dikerjakan perusahaan. Hal tersebut dapat dicapai secara bersama berkat kerja keras, dedikasi dan profesionalisme karyawan yang didukung oleh manajemen perusahaan.

Dengan kinerja yang profesional, terencana, terukur dan tepat waktu serta komitmen dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, PT. Lixicon Indonesia telah mendapatkan sertifikat penghargaan berupa sertifikat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dari Kementrian Agama Republik Indonesia. Komitmen perusahaan adalah untuk selalu memastikan bahwa kepuasan mitra kerja terpenuhi tepat waktu, anggaran yang sesuai, dan kualitas yang memenuhi ekspektasi klien.

Kinerja karyawan di PT. Lixicon Indonesia memegang peran penting untuk memastikan keberhasilan suatu proyek dari berbagai jenis tantangan seperti target waktu yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, hingga pengoptimalisasian sumber daya. Kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai sebuah tolak ukur apakah karyawan dapat bekerja secara produktif, menghasilkan hasil kerja yang baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi kerja hingga lingkungan kerja. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan penting untuk dilakukan untuk memperkuat daya saing perusahaan dan salah satu bentuk apresiasi perusahaan adalah memberikan insentif dan promosi (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

Untuk mampu memenuhi standar tersebut, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lixicon Indonesia, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, efektivitas kerja, kemampuan kerja, budaya organisasi, dan insentif yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk mendorong kinerja yang optimal, untuk menjaga daya saing antar perusahaan, kinerja karyawan yang rendah tidak hanya berdampak pada pelaksanaan proyek, tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. Disiplin kerja merupakan landasan penting bagi suatu organisasi untuk memperoleh target dan ketaatan kinerja terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Dalam industri jasa kontraktor seperti PT. Lixicon Indonesia, yang melibatkan proyek-proyek besar dan kompleks, dibutuhkan disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur dan sikap profesionalisme untuk mencapai kinerja optimal. Dengan semakin tingginya angka kedisiplinan, produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan lagi (Kurniawan, 2021). Sebaliknya, kurangnya sikap disiplin pada karyawan PT. Lixicon dalam bekerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan dalam pekerjaan, menurunnya efisiensi dan terhambatnya tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri jasa kontraktor, PT. Lixicon Indonesia perlu memastikan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan senantiasa ditingkatkan guna mempertahankan daya saing. Manajemen disiplin kerja karyawan sangat penting untuk mencegah keterlambatan proyek, kesalahan kerja, dan pelanggaran terhadap prosedur kerja.

Konsistensi dalam disiplin kerja meliputi sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh para pekerja untuk mematuhi aturan, kebijakan dan prosedur perusahaan. Disiplin kerja yang konsisten membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif sehingga karyawan dapat bekerja dengan minim kesalahan yang mengganggu kinerja. Mengingat risiko kecelakaan kerja yang tinggi

Pada industri ini, karyawan wajib memiliki rasa disiplin yang tinggi, salah satu contohnya adalah mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, sikap disiplin dalam hubungan interpersonal juga memiliki peran penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang memiliki korelasi dengan budaya organisasi.

SOP berperan krusial mengatur kinerja di perusahaan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2020) penerapan SOP yang jelas dapat mengurangi ketidakteraturan dalam pekerjaan serta memperjelas tanggung jawab. SOP juga mendorong karyawan untuk lebih disiplin, karena setiap tugas memiliki standar yang harus dipenuhi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim.

Pada PT. Lixicon Indonesia terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala pertama adalah faktor disiplin kerja. Berdasarkan laporan harian yang dihasilkan pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia yang dilengkapi foto-foto aktivitas karyawan yang sedang bekerja di lokasi proyek (pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4), peneliti mengidentifikasi berbagai bentuk ketidakdisiplinan yang signifikan.

Ketidaksiplinan merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan, prosedur dan SOP yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidakdisiplinan yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia seperti tingginya angka keterlambatan kerja ke lokasi proyek, keterlambatan pengumpulan laporan harian, hingga ketidakhadiran pekerja tanpa izin. Sebaliknya, tindakan yang mengikuti SOP perusahaan meliputi kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja, mengumpulkan laporan harian dengan tepat waktu, serta memiliki kehadiran maksimal sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dept	Company					Name				
Date	2024/11/16-2024/11/30					ID	79			
Absent (Days)	Casual (Days)	On business	Attendance	Over(hours)		Late		Leave Early		
				Normal	Special	(time s)	(mins)	(time s)	(mins)	
2			8	0:00	27:22	8	196	0	0	
Attendance Info										
Date	Week	First		Second		Third		Over		
		On	Off	On	Off	On	Off	In	Out	
16	Fri.	09:24	18:53							
17	Sun.	09:30	17:49							
18	Mon.	09:30	23:47							
19	Tue.	09:36	18:51							
20	Wed.	09:17	23:55							
21	Thur.	09:35	18:51							
22	Fri.	09:23	23:49							
23	Fri.	09:18	18:52							
24	Sun.									
25	Mon.	09:16	23:51							
26	Tue.	09:22	18:46							
27	Wed.	--:--	--:--							
28	Thur.	09:17	18:45							
29	Fri.	--:--	--:--							
30	Fri.	09:17								

Gambar 1.1 Checklock PT Lixicon Indonesia Periode 16 - 30 November 2024

Sumber: PT. Lixicon Indonesia (2024)

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Lixicon Indonesia Periode 16 - 30 November 2024

Periode Waktu	16 November 2024 – 30 November 2024
Durasi Kerja Maksimal (Dalam Satuan Jam)	1062
Durasi Keterlambatan karyawan PT. Lixicon Indonesia	704,8
Persentase Keterlambatan	33,65%
Kehadiran Maksimal	1770
Angka Absensi Karyawan PT. Lixicon Indonesia	578
Persentase Absensi	32,68%

Sumber: PT. Lixicon Indonesia (2024)

Berdasarkan data yang didapatkan dari pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia yang ditunjukkan pada tabel diatas, selama periode 16 November 2024 hingga 30 November 2024, durasi kerja maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 1062 jam, akan tetapi durasi kerja yang dicapai oleh pekerja karyawan PT. Lixicon Indonesia hanya sebesar 704,8 jam. Artinya terdapat keterlambatan sekitar 357, 16 jam dengan persentase keterlambatan sebesar 33,65%. Permasalahan lain yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah masalah absensi karyawan PT. Lixicon Indonesia. Bisa terlihat pada tabel kehadiran maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 1770 kehadiran. Kehadiran yang dapat dicapai oleh karyawan PT. Lixicon Indonesia hanya mencapai 1192 kehadiran. Artinya terdapat 578 ketidakhadiran atau absensi dengan persentase sebesar 32,68%.

Perusahaan kontraktor PT. Lixicon Indonesia telah menetapkan batas toleransi persentase angka keterlambatan dan persentase angka ketidakhadiran yaitu hanya sebesar 10%. Berdasarkan data yang dijabarkan, dapat dilihat bahwa angka keterlambatan dan angka ketidakhadiran yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia masih melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut masih menjadi salah satu masalah yang paling sering terjadi di antara tindakan-tindakan indisipliner lainnya.

Tindakan *indisipliner* yang dilakukan pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia dapat merugikan berbagai pihak (Rifada & Rizqi, 2021). Dari sudut pandang klien keterlambatan waktu proyek dapat berdampak pada keseluruhan jadwal dan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan keterlambatan ini berpotensi terhadap perusahaan hingga dapat menimbulkan konsekuensi seperti membayar penalti

kepada klien sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam kontrak.

Budaya organisasi merupakan perpaduan antara nilai-nilai, norma-norma, dan praktik yang membentuk lingkungan kerja serta mengarahkan perilaku individu di dalam organisasi yang tercermin dalam tindakan sehari-hari (Utomo, 2020). Kekuatan budaya organisasi akan berkontribusi dalam terbentuknya perilaku positif yang mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menjaga stabilitas organisasi, bahkan ketika menghadapi perubahan dari lingkungan eksternal (Hasibuan, 2020). Implementasi budaya organisasi dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti gaya kepemimpinan, proses pengambilan keputusan, hubungan antar karyawan, menyikapi perubahan yang terjadi serta mendorong inovasi.

Budaya positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Suasana kerja yang positif menjadi salah satu elemen kunci dalam memperkuat budaya organisasi. Suasana kerja ini berfungsi sebagai satu faktor pendukung bagi budaya organisasi dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menghambat produktivitas, menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat perputaran karyawan. Keberhasilan jangka panjang perusahaan serta kesejahteraan karyawan sangat bergantung pada keberadaan budaya organisasi yang sehat.

Budaya organisasi di PT. Lixicon Indonesia menekankan pentingnya kolaborasi serta komunikasi yang efektif. Perusahaan sering terlibat proyek besar dengan berbagai pihak, seperti klien, pekerja lapangan, dan tukang yang menjadikan kolaborasi lintas fungsi menjadi sebuah elemen penting untuk memastikan

kelancaran pelaksanaan proyek, (Sutrisno, 2021).

Dalam industri jasa kontraktor, seperti PT. Lixicon Indonesia, budaya organisasi perusahaan sangat penting untuk menentukan bagaimana proyek dijalankan dan bagaimana karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Industri jasa kontraktor mungkin menghadapi banyak masalah, seperti mengelola proyek yang sulit di lapangan, serta mengejar keterbatasan waktu dan standar kualitas yang ketat. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat penting untuk keberhasilan operasional perusahaan.

Budaya organisasi yang kompetitif didasarkan pada nilai yang mendukung efisiensi, kualitas, keselamatan, dan kolaborasi. Sebagai contoh, fokus pada kualitas dan keselamatan menjadi prioritas utama PT. Lixicon Indonesia yang menekankan pentingnya mematuhi standar keselamatan dan peraturan ketat untuk memastikan keberlangsungan proyek dapat berjalan sesuai jadwal yang dicanangkan. Selain itu, agar tetap kompetitif, perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas dalam setiap aspek operasionalnya.

Dari konteks ketidakdisiplinan, peneliti menilai masih terdapat kendala di PT. Lixicon Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, faktor budaya organisasi. Berdasarkan laporan harian pekerja proyek PT. Lixicon Indonesia yang berisi foto karyawan saat beraktivitas (pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4), peneliti menemukan terdapat berbagai bentuk pelanggaran budaya organisasi yang cukup mengkhawatirkan. Bentuk pelanggaran budaya organisasi yang dilakukan pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia seperti bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pelanggaran yang bersifat fatal

yaitu tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan untuk mencegah pekerja lapangan dari berbagai resiko kecelakaan, mengingat risiko kecelakaan pada bidang ini cukup mengkhawatirkan (dapat dilihat pada gambar di bawah ini).



Gambar 1. 2 Pelanggaran Budaya Organisasi Karyawan PT. Lixicon Indonesia



Gambar 1. 3 Pelanggaran Budaya Organisasi Karyawan PT. Lixicon Indonesia



Gambar 1. 4 Pelanggaran Budaya Organisasi Karyawan PT. Lixicon Indonesia

Dari gambar di atas dapat dilihat masih banyaknya pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia yang belum menyadari pentingnya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur PT. Lixicon Indonesia, yaitu selalu menggunakan alat pelindung seperti sarung tangan, *helm safety*, sepatu *safety* dan tidak merokok pada saat jam kerja (pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4) masih mendeskripsikan kurangnya kesadaran karyawan PT. Lixicon Indonesia terhadap kepatuhan SOP.

PT. Lixicon Indonesia, yang sering terlibat dalam proyek-proyek besar yang melibatkan berbagai pihak dan keahlian berbeda, menjadikan semangat perusahaan sangat penting untuk kelancaran proses operasional. Budaya organisasi yang berpadu dengan etika yang berdasarkan prosedur perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang menekankan integritas serta kepatuhan terhadap peraturan.

Budaya organisasi yang diterapkan juga mendorong inovasi dan pembelajaran keberlanjutan, yang memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan dan

meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi dunia yang dipenuhi tantangan dan perubahan teknologi (Maharani & Elfiansyah, 2021). Pemberian insentif merupakan salah satu apresiasi perusahaan terhadap karyawan dan pemberian insentif juga harus diberikan dengan alasan yang jelas, agar tidak menciptakan kecemburuan antar karyawan (Raymond et al., 2023).

Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan (Ramadhini et al., 2023). Insentif berperan sebagai motivator utama untuk memotivasi karyawan mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal dan efisien (Suryani & Arjuna, 2024) Pemberian insentif harus disesuaikan dengan tujuan organisasi dan dihitung berdasarkan kontribusi dari setiap karyawan (Kurniawan, 2021). Insentif tidak hanya terbatas pada penghargaan finansial, tetapi juga mencakup aspek peningkatan kompetensi, pengembangan karir dan pelatihan. Kontribusi jangka panjang dari karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih produktif (Wahyu & Anzhari, 2024).

Dampak insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Lixicon Indonesia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan proyek melalui pemanfaatan insentif yang efektif. Dengan adanya hal ini, perusahaan diharapkan dapat memperoleh rekomendasi yang membantu untuk meningkatkan efisiensi sistem insentif untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam operasional.

PT. Lixicon Indonesia telah berkomitmen untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif, pemberian insentif yang sesuai, hingga penerapan kedisiplinan terhadap karyawan, akan tetapi peneliti masih melihat seluruh komitmen yang dibuat oleh perusahaan tidak berjalan sebagaimana seharusnya, salah satu hal yang

paling sering terlihat adalah tindakan *indiscipliner*, seperti tingginya tingkat keterlambatan dan tingginya tingkat absensi di PT. Lixicon Indonesia yang dapat dilihat (pada Gambar 1.1 & Tabel 1.1).

Kurangnya budaya organisasi juga masih menjadi masalah yang dihadapi perusahaan, dikarenakan perusahaan memiliki kebijakan budaya organisasi yang inkonsisten. Hambatan lainnya adalah pemberian insentif yang belum diterima secara adil dan belum sesuai dengan mempertimbangkan faktor-faktor pemberian insentif. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan terjadinya tingkat kemalasan yang tinggi, ketidakpuasaan, rasa ketidakadilan hingga menciptakan suasana kerja yang toksik, di mana karyawan memungkinkan akan saling bersaing satu sama lain dan condong bersifat individualis.

Pada PT. Lixicon Indonesia terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala ketiga adalah faktor pemberian insentif. Berdasarkan laporan harian pekerja proyek PT. Lixicon Indonesia yang berisi foto karyawan saat beraktivitas, peneliti menemukan terdapat berbagai bentuk ketidaksesuaian dalam pemberian insentif, hal tersebut dapat dilihat dari pekerja lapangan yang sedang duduk santai pada saat jam kerja yang berpotensi mengalami keterlambatan waktu pada proyek tertentu. Hal tersebut juga terlihat dari tingginya angka keterlambatan karyawan PT. Lixicon Indonesia yang mengindikasikan ketidakpuasaan secara tidak langsung terhadap sistem insentif perusahaan.



Gambar 1. 5 Ketidakefektifan Insentif terhadap Karyawan PT. Lixicon Indonesia



Gambar 1. 6 Ketidakefektifan Insentif terhadap Karyawan PT. Lixicon Indonesia

Dari gambar di atas dapat dilihat masih banyaknya pekerja lapangan PT. Lixicon Indonesia yang terlihat bermalas-malasan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan terdapat permasalahan mendasar dalam manajemen PT. Lixicon Indonesia dalam memotivasi karyawannya yang disebabkan seperti faktor pemberian insentif, yang mungkin berupa tidak terdapatnya insentif dan pemberian insentif yang tidak sesuai. Jika hal tersebut terus-menerus dibiarkan dapat memperkeruh suasana kerja dan memicu kecemburuan antar pekerja PT. Lixicon Indonesia.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Lixicon Indonesia, muncullah gagasan untuk melakukan penelitian mengeksplor seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan tiga variabel tersebut, PT. Lixicon Indonesia diharapkan mampu mencapai peningkatan efisiensi, kualitas, loyalitas kerja, keberhasilan proyek secara lebih konsisten serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dengan mengkombinasikan disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif yang tepat menjadi landasan yang kokoh dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di PT. Lixicon Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Di bawah ini diidentifikasi permasalahan terkait disiplin kerja, budaya organisasi, dan insentif pada perusahaan kontraktor khususnya PT Lixicon Indonesia:

1. Disiplin kerja buruk : PT. Lixicon Indonesia menghadapi masalahh kedisiplin karyawan seperti keterlambatan, tingginya tingkat absensi, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja akan mengganggu jadwal proyek dan produktivitas tim.
2. Kurangnya budaya organisasi yang terinternalisasi : manajemen PT. Lixicon Indonesia tidak memiliki kebijakan budaya yang ketat dan konsisten, kurangnya pemantauan terhadap pelanggaran peraturan dapat membuat karyawan merasa tidak ada konsekuensi yang jelas.
3. Kurangnya program monitoring dan evaluasi terhadap insentif : PT. Lixicon Indonesia tidak memiliki mekanisme yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi apakah program insentif yang diberikan benar-benar berdampak

pada peningkatan kinerja karyawan

4. Penghambatan pada kinerja karyawan : kecelakaan kerja sering terjadi karena kesalahan yang sering terjadi dan menghalang kelancaran proyek, serta akan menjadi indikator kurangnya fokus, pelatihan yang kurang maupun pengawasan karyawan yang tidak memadai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas serta untuk memastikan penelitian ini dapat dilaksanakan dengan fokus dan efektif, peneliti akan berfokus pada masalah di PT. Lixicon Indonesia seperti yang terkait dibawah ini:

1. Variabel independen : yang akan dikaji pada riset ini yakni disiplin kerja, budaya organisasi, dan insentif.
2. Variabel dependen : yang akan dikaji pada riset yakni kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang peneliti paparkan yakni seperti dibawah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lixicon Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lixicon Indonesia?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lixicon Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lixicon Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis peran disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
2. Untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lixicon Indonesia.
3. Untuk menganalisis peran insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lixicon Indonesia.
4. Untuk menganalisis peran disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Lixicon Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian berikut ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yakni:

Penelitian ini memperdalam pemahaman dan memberikan kontribusi secara teoritis terhadap disiplin kerja menjadi pertimbangan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, temuan ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang bagaimana menerapkan disiplin kerja secara efektif serta bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memperluas wawasan tentang peran budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini juga memungkinkan untuk menentukan elemen budaya organisasi dalam peningkatan motivasi dan

keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan dampak dan kontribusi terhadap sistem insentif dengan menemukan beberapa jenis insentif yang paling efektif dalam peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian ini akan bermanfaat untuk perusahaan yang ingin memajukan sistem insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan dan prefensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memperkuat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga memberikan pandangan yang lebih komperhensif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memadukan disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif serta bisa dijadikan sebagai referensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yakni :

1. Bagi karyawan PT Lixicon Indonesia:

Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan dapat bekerja secara terorganisir dan produktif, mengurangi resiko kesalahan, dan mengembangkan kebiasaan yang positif dalam bekerja.

Budaya organisasi yang positif memberikan dampak lingkungan kerja yang nyaman dan budaya yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memperkuat hubungan antar karyawan.

Insentif membuat karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, sehingga mereka akan bekerja keras untuk mencapai target mereka.

Kinerja karyawan yang optimal memastikan setiap karyawan berkesempatan mendapatkan penghargaan dan insentif dari perusahaan jika kinerjanya baik.

2. Bagi Pelaku Organisasi:

Dengan adanya karyawan yang disiplin, perusahaan bisa mencapai tujuan secara konsisten dan berkontribusi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Budaya organisasi yang kuat juga memungkinkan perusahaan mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai visi dan misi. Insentif juga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan lebih cepat dengan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Semakin baiknya kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing, kinerja yang konsisten menciptakan lingkungan yang efisien serta berkontribusi terhadap stabilitas perusahaan.

3. Terhadap Akademik

Penelitian dapat digunakan sebagai referensi guna mendukung penelitian selanjutnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.