

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan keberhasilan perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan, apabila didalamnya terdapat sekumpulan manusia yang memiliki satu tujuan yang sama, yaitu berkeyakinan untuk menjadikan perusahaan tempat ia berkerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan (*profit*), perkembangan (*development*) serta bertahan dalam bersaing (*sustainability*) dari tahun ke tahun. Ketiga hal tersebut adalah target atau tujuan stratejik dari setiap perusahaan yang keberhasilannya juga harus didukung oleh karyawannya. Tak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah karyawan hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari perusahaan.

Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam bisnis sangat ketat. Ditambah dalam masa pandemi Covid-19 yang sedang berjalan selama satu tahun ini, banyak perusahaan yang gulung tikar karena tidak bisa *me-manage* perusahaannya dengan baik. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar mampu bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain terutama di masa pandemi covid 19 ini.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sumber daya manusia sering kali dihadapkan dengan masalah, masalah tersebut bisa timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan.

Istilah kinerja ini sangatlah penting bagi setiap perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar

yang telah ditentukan menurut Arsyenda (2013) dalam (Wairooy, 2017). Karyawan yang dianggap bekerja dengan baik apabila karyawan memiliki tingkat kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula menurut Hirma (2005) dalam (Wairooy, 2017). Dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan tujuan perusahaan bisa tercapai lebih cepat atau lebih tepat. Menurut Ariwibowo & Nugraheni (2011); Brahmasari & Siregar (2009); Reza & Dirgantara (2010); Sukmawati (2008) dalam (Wairooy, 2017), begitupun sebaliknya tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai atau terlambat tercapai jika karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan insentif. Disini disiplin kerja merupakan suatu sikap mematuhi, menghormati patuh dan taat pada peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja dianggap sangat penting karena disiplin dalam bekerja akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga otomatis dapat meningkatkan kinerja yang baik. Menurut (Sutrisno, 2016) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin kerja karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kepuasan kerja tinggi, serta loyalitas karyawan semakin meningkat. Karyawan yang tidak memperoleh bimbingan disiplin kerja tidak akan dapat mencapai tingkat disiplin kerja dan hal ini akan berdampak pada sikap atau perilaku negatif seperti kemalasan saat menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004) dalam (Subianto, 2016) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif itu adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. 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 pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja dan insentif yang mereka terima. Dari dua faktor ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi, dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa parkir. Permasalahan kinerja karyawan yang sering terjadi di perusahaan ini mengacu kepada disiplin kerja dan insentif. Pasalnya, masih banyak karyawan yang meremehkan kedisiplinan perusahaan, seperti terlambat masuk kerja dan juga kurangnya kepatuhan dari beberapa karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Di satu pihak, minimnya perusahaan dalam memberikan insentif berupa bonus atau reward kepada karyawan yang berkinerja baik. Dengan minimnya memberikan insentif kepada karyawan ini mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan, bahkan hasil kerja yang mereka lakukan tidak maksimal.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT. Rajawali Parkirindo

Kota Bekasi Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu

1	Januari	100 Karyawan	22	78
2	Februari	100 Karyawan	35	65
3	Maret	100 Karyawan	38	62
4	April	100 Karyawan	33	67
5	Mei	100 Karyawan	28	72
6	Juni	100 Karyawan	36	64
7	Juli	100 Karyawan	39	61
8	Agustus	100 Karyawan	44	56
9	September	100 Karyawan	38	62
10	Oktober	100 Karyawan	34	66
11	November	100 Karyawan	37	63
12	Desember	100 Karyawan	24	76
Rata-rata			34	66

Sumber : *PT. Rajawali Parkirindo Tahun 2020*

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja di PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi relatif cukup tinggi dalam tahun 2020 yaitu sekitar 34% (tiga puluh empat persen) dari total karyawan pada perusahaan in. Tingkat keterlambatan masuk kerja paling tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 44 karyawan atau 44% (empat puluh empat persen) karyawan dari total karyawan yang mengalami keterlambatan. Angka keterlambatan masuk kerja terkecil ada di bulan Januari yaitu sebanyak 22 karyawan. Ini pun masih dianggap tinggi.

Dari tabel itu untuk sementara dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tersebut masih kurang, terutama dalam hal waktu kehadiran masuk kerja padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu 08.00 WIB sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 08:30 WIB. Meskipun karyawan yang datang

terlambat dapat mengganti kekurangannya pada jam pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 1.2 Ketentuan Pemberian Insentif Untuk Karyawan Di
PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi**

No.	Ketentuan Pemberian Insentif	Nominal	Catatan
1	Premi Kehadiran	7 % dari gaji karyawan	Jika tidak ada absensi didalam 1 bulan
2	Komisi	5 % dari gaji karyawan	Jika melampaui target perusahaan disetiap bulan
3	Masa Kerja	5 % dari gaji karyawan > 1 Tahun	Hanya untuk karyawan yang lebih dari 1 tahun

Sumber : PT. Rajawali Parkirindo Tahun 2020

Dari data yang ada dalam Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perhitungan insentif dapat dilihat dari segi premi hadir karyawan dimana jika karyawan dalam satu bulan tidak memiliki absensi maka perusahaan akan memberikan insentif sebesar 7% dari gaji karyawan. Kemudian insentif dapat diberikan jika perusahaan dapat melampaui target disetiap bulannya maka perusahaan memberikan insentif sebesar 5% dari gaji karyawan. Lalu insentif di PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi dapat diberikan ke karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 1 tahun, maka perusahaan akan memberikan insentif sebesar 5% dari gaji karyawan.

Mengenai masalah tersebut, penerapan peraturan disiplin kerja dan insentif terhadap karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal ini di perusahaan PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi dengan memberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang peneliti tentukan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi ?
2. Apakah pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi ?
3. Apakah penerapan Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Umum - Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan terutama bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai topik yang diteliti.
2. Bagi Peneliti - Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu peneliti selama dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan - Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran (*awereness*) karyawan terhadap pentingnya diterapkannya Disiplin Kerja dan Insentif agar Kinerja Karyawan PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi dapat meningkat.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok permasalahan yang akan dibahas, demi memperoleh suatu batasan yang jelas, terfokus dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang melebar yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan sebenarnya. Dimana pembatasan masalah tersebut meliputi:

1. Penelitian dilakukan di PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi;
2. Objek yang diteliti adalah penerapan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Pada pembuatan proposal skripsi ini, Peneliti menggunakan sistematika penelitian yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan peneliti dalam menyusunnya. Berikut adalah bentuk sistematika penelitian skripsinya :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

