

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan keseluruhan upah yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi tersebut berupa fisik ataupun non fisik, bisa dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka disiplin pegawai juga semakin baik.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat prestasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan akan menurun, Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, Karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kerja pegawai adalah ditingkatkannya disiplin kerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak terkena sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dan melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta berperilaku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya mentaati peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT.SCG Readymix Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pembuatan beton siap pakai atau jadi di Jakarta Timur yang merupakan salah satu perusahaan pembuatan beton terbesar yang berada di wilayah Jakarta, PT.SCG Readymix Indonesia juga membuka cabang-cabang diberbagai daerah di Jakarta seperti di Kota Kasablanka dan KP.Rambutan tidak hanya di daerah Jakarta PT.SCG Readymix Indonesia juga mempunyai cabang di wilayah-wilayah pelosok hal ini guna untuk melayani konsumen di berbagai daerah. Dengan kekuatan jaringan armada transportasi yang memadai dan juga pengiriman yang lancar maka PT.SCG Readymix Indonesia menjadi salah satu perusahaan Kontraktor terbaik.

Permasalahan yang sering timbul di PT. SCG Readymix Indonesia adalah keterlambatan jam kerja dan ketidakhadiran karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain faktor disiplin kerja, produktifitas kerja di PT.SCG Readymix Indonesia juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dengan adanya produktifitas kerja maka karyawan bisa menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja, namun kadang produktivitas juga menimbulkan masalah.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara beberapa karyawan PT. SCG Readymix Indonesia, bahwa terdapat masalah seperti karyawan tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan contoh Karyawan yang tidak seharusnya lembur tetapi karyawan tersebut memutuskan untuk lembur, Sehingga terjadi komplek terhadap perusahaan karena upah *overtime* tidak dibayarkan dan masalah selanjutnya yaitu seringnya karyawan yang absen atau tidak masuk dalam satu minggu sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. Masalah lainnya yang sering terjadi adalah tentang pembayaran upah lembur (*overtime*) karyawan dimana manajemen telah menetapkan pembayaran *overtime* karyawan setiap bulan jatuh per tanggal 15 tetapi kenyataannya pembayaran upah lembur karyawan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh manajemen, Pembayaran upah lembur (*overtime*) dibayarkan selalu lewat dari tanggal yang telah ditentukan oleh manajemen, Hal tersebut terjadi terus-menerus setiap bulannya yang mengakibatkan karyawan komplek ke pihak manajemen dan karyawan jadi malas untuk lembur.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas kerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktifitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya kita dapat rasakan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktifitas yang efektif dan efisien adalah dengan cara meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja karyawan oleh perusahaan. Produktifitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan

hari ini akan lebih baik dari hari kemarin. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara *output* dan *input*

Tabel 1.1.Data Absensi Karyawan PT.SCG Readymix Indonesia

Keterangan	Bulan		
	April	Mei	Juni
Absensi	5	7	3
Persentase	6%	9%	4%

Sumber PT.SCG Readymix Indonesia

Dari tabel diatas, Persentase ketidakhadiran karyawan PT.SCG Readymix Indonesia terbanyak terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 9%, dan tingkat persentase ketidakhadiran karyawan terkecil terjadi pada bulan Juni. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan di bulan April s/d Mei mengalami peningkatan dan pada bulan Mei s/d Juni mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. SCG Readymix Indonesia**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Apakah Insentif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan ketegasan disiplin kerja dan promosi jabatan dalam ketenagakerjaan agar meningkatkan kinerja para karyawan yang maksimal dan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan serta yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Manfaat bagi mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di dalam menuntut ilmu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maupun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu secara khususnya membahas mengenai Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT.SCG Readymix Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan. Latar Belakang masalah merupakan dasar pemikiran untuk melakukan penelitian ini. Sedangkan rumusan masalah merupakan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian mengungkapkan hasil yang dicapai melalui penelitian ini dan dapat dimanfaatkan oleh manajemen. Sistematika Penulisan menjelaskan tentang uraian ringkas dari setiap bab dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, metode analisis data

BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

