

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia salah satu masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya, suatu perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan semakin majunya perusahaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal atau eksternal. Perusahaan mampu melakukan berbagai aktivitas guna menghadapi kebutuhan dan perubahan lingkungan perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi terpenting dalam kegiatan yang mutlak dan harus dikembangkan. Mengingat sumber daya manusia yang mengatur dan mengelolah sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki asset yang terpenting untuk memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka panjang, yang menjadi penggerak utama dalam perusahaan, yang di kelola dan lebih di beri perhatian yang ekstra untuk memenuhi hak-haknya. Faktor yang terpenting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya.

Oleh sebab itu, perlu dipacu kinerjanya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu agar tujuan perusahaan dan individualnya tercapai. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu motivasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Dalam persaingan global. Dimana kemampuan seseorang supaya lebih mudah mencapai hasil dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan lebih membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu tantangan manajemen yang paling penting. Karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan atau

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Kinerja karyawan ialah menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi mereka terhadap perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan yang ada pada perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan.

Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan ketidakberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dan akan mengakibatkan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Sebab itu setiap perusahaan memiliki program yang sudah dirancang dalam visi atau misi, baik dalam program jangka pendek, program jangka menengah, maupun program jangka panjang.

Diantaranya program-program tersebut ialah salah satunya dengan pemberian insentif merupakan salah satu imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting untuk karyawan guna memacu seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Program ini merupakan program mesin penggerak dalam roda perusahaan. Oleh sebab itu penerapan seperti pemberian insentif dan motivasi terhadap karyawan menjadikan karyawan dalam berkerja akan memiliki sikap disiplin dan termotivasi dalam berkerja. Tak hanya pemberian insentif saja, motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja karyawan harus dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja lebih baik. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan cenderung lebih tidak bertanggung jawab sekali pun

Karyawan tersebut mempunyai kemampuan operasional yang baik, di organisasi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai pendorong seorang karyawan untuk tetap menuai berprestasi bekerja dalam sebuah organisasi. Dimana keadaan

dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai sebuah tujuan. perusahaan harus adanya memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja.

Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Faktor lain ialah disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan dan masyarakat yang berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang dan kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang sudah ditentukan.

Kedisiplinan dapat dilakukan dengan cara latihan antara lain dengan berkerja menghargai waktu akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. untuk itu perlu nya meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. dimana kesadaran seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Berbagai kondisi yang telah melatar belakangi, sesuai dengan kualifikasi yang telah di miliki oleh tenaga kerja tersebut, baik intern yaitu insentif, disiplin dan motivasi, maupun ekstern yaitu keadaan alam atau organisasi.

Didalam tercapainya kinerja yang baik di dalam organisasi, maka perlu memenuhi keinginan karyawan salah satunya dengan pemberian insentif. dorongan pemberian insentif juga dapat menyebabkan karyawan semangat kerja, jika insentif yang di berikan sesuai dengan apa yang telah di lakukan karyawan tersebut, maka semangat kerja karyawan semakin tinggi dan meningkat. insentif dengan tujuan supaya bisa memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Pemberian insentif sudah menjadi suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan Pepito sebagai market brand dari Perusahaan PT. Sentral Retailindo Dewata yang bergerak di bidang Retail, Bakery dan pastry production. Berkantor pusat di jalan kediri No. 36A Tuban Kuta Bali-Indonesia. Berdiri pada tanggal 17 Agustus 2000 Dengan toko pertama di jalan kediri Tuban, Bali. Seiring perjalanannya Pepito tumbuh dan berkembang dengan 18 toko + 1 restaurant sampai dengan akhir tahun 2016. jam kerja mulai pukul 08.00 - 15.00 wita.

Fenomena yang ada di PT.Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali terdapat adanya kendala yang perlu di kritisi dan disikapi,seperti kedisiplinan.Dimana kedisiplinan faktor utama dalam perusahaan,akan tetapi berdasarkan realita yang terjadi pada perusahaan PT.Sentral Retailindo Cabang Dewata Kuta Bali, masih banyak nya karyawan sering datang terlambat dan bahkan peningkatan cuti sangat tinggi,sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun.Berikut data absensi :

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8
H	S16	S16	S8	S14	S14	S14	H	S14	S8	S14	S14	S8	S8	H	S16	S15	S8	S14	S14	S8	H	S14	S14	S8	S14	S14	S8	H
S8	H	S16	S16	S14	S8	H	S14	S14	S8	S14	S8	S8	H	S14	S14	S9	S14	S8	S8	H	S14	S14	S8	S14	S8	S8	H	S14
S8	S8	H	S16	S8	S8	S8	S14	S8	S14	H	S14	S14	S14	S8	H	S14	H	S14	S8	S14	S14	S8	S14	S14	S14	S8	S14	S8
S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8	S8	H	S8	S8	H	S8	S8	S8	S8	S8	S8	S8	S8	S9	S8	H	S8	S8	A	S8	S8
S16	S16	S8	S8	H	S14	S14	S8	A	S14	S8	H	S14	S14	S14	S8	S8	S8	H	S14	S14	S8	S8	S8	S8	H	S14	S14	S14
S16	S8	S16	S16	S8	H	S8	S14	S8	S14	S15	S8	S14	S14	S14	S8	H	S14	S8	H	S14	S14	S14	S8	S14	S8	H	S14	S14
S16	S16	S8	H	S14	S14	S14	S8	S14	S8	H	S14	S8	S8	S8	S14	S14	S14	S14	S14	S8	S8	H	S14	H	S14	S14	S8	S8

Gambar 1.1
Data Absensi Perusahaan Bulan
April – Mei

Keterangan Jam Masuk KerjaKaryawan :

- S8 : 08.00 wita
- S14 : 14.00 wita
- S16 : 16.00 wita
- H dan A : tidak hadir (bolos)

Insentif yang sangat minim yang di berikan pada PT.Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali.Membuat tidak sebanding dengan cara kerja karyawan,membuat karyawan bermalas – malasan dalam mengerjakan tugas – tugas yang di berikan.bahkan membuat karyawan tidak semangat kerja dan menjadi loyo dalam berkerja.Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun atau tidak maksimal.

Motivasi menjadi salah satu problem yang ada pada PT.Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali.yang dimana masih kurang nya motivasi yang di berikan kepada karyawan,motivasi yang kurang di berikan membuat sulit untuk melakukan perkerjaan dengan baik dan cenderung lebih tidak bertanggung jawab sama sekali.jadi kedisiplinan,insentif dan motivasi merupakan faktor singnifikat terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Cabang Dewata Kuta Bali

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
4. Apakah disiplin kerja, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada diadakannya penelitian ini adalah menjawab bahwa :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
2. Untuk mengetahui insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
4. Untuk mengetahui kinerja yang di hasilkan karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali secara simultan di pengaruhi oleh tiga faktor variabel tersebut yaitu disiplin kerja, insentif dan motivasi yang di lakukan karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi di objek penelitian

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitalindo Cabang Dewata Kuta Bali.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan supaya dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang nantinya membutuhkan.