

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah pelaku kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi kegiatan. Peran sumber daya manusia lebih terasa lagi dalam bisnis yang juga mengandalkan aspek jasa atau pelayanan. Salah satu jenis usaha yang selain menjual produk juga menawarkan pelayanan adalah SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Perusahaan ini selain menjual produk yang berbentuk bahan bakar, baik itu premium, solar, pertamax, ataupun pertamax plus, perusahaan juga memberikan pelayanan langsung kepada konsumen yang datang ke SPBU. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis SPBU ini adalah PT. Purbaya Bagelen Mandiri. Perusahaan ini adalah sebuah perusahaan yang memiliki beberapa SPBU, antara lain adalah SPBU Raya Nginden, SPBU Mulyosari, SPBU Merr Kalijudan, SPBU Buduran Sidoarjo.

Sebagaimana bisnis yang lain, bisnis SPBU juga dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat dengan adanya globalisasi. Menurut Pasal 28 ayat (2) UU Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi disebutkan bahwa harga BBM dan gas bumi diserahkan pada mekanisme persaingan usaha yang sehat dan wajar, sehingga terbuka peluang bagi pelaku-pelaku usaha domestik dan asing berbisnis distribusi BBM yang sebelumnya dimonopoli oleh Pertamina. Kondisi ini menuntut setiap SPBU yang ada di Indonesia terus berbenah agar bisa

bersaing, baik dengan SPBU asing maupun SPBU lokal. Salah satu kunci untuk dapat bersaing adalah perhatian terhadap keberadaan sumber daya manusia.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, keberadaan sumber daya manusia di PT. Purbaya Bagelen Mandiri juga menjadi salah satu perhatian utama perusahaan. Terkait dengan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan, produktivitas menjadi salah satu bahasan yang penting. Secara sederhana, produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan (Sumarso, 2003) sehingga dapat dikatakan produktivitas terkait dengan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Semakin tinggi produktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan juga akan berdampak pada semakin tingginya produktivitas perusahaan.

Selama tiga bulan terakhir sebelum penelitian, yaitu Februari sampai dengan Maret 2016 terlihat adanya indikasi penurunan produktivitas perusahaan dengan penurunan penjualan pada bulan Februari 2016. Datanya dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Penjualan Periode Januari – Maret 2016

Bulan	SPBU 54.601.02	SPBU 54.601.109	SPBU 54.601.113	Rata-rata	Kenaikan/ Penurunan
	Jl. Raya Mulyosari No.366 Surabaya	Jl. Raya Nginden No.14-16 Surabaya	Jl. Raya Merr Kalijudan No.40-60 Surabaya		
Januari	748.486,45	611.927,78	1.210.171,62	856.861,95	-
Februari	741.364,41	588.610,93	1.145.593,68	825.189,67	-3,84%
Maret	792.810,49	630.263,30	1.207.679,85	876.917,88	5,90%

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2016

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pada bulan Februari 2016 terjadi penurunan yang cukup besar, yaitu sebesar 3,84% dari penjualan bulan sebelumnya. Penurunan penjualan ini merupakan salah satu indikator produktivitas perusahaan yang mengalami penurunan. Di saat kebutuhan masyarakat akan bahan bakar mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan jumlah kendaraan bermotor seharusnya penjualan bahan bakar perusahaan mengalami peningkatan karena permintaan mengalami peningkatan. Akan tetapi ternyata penjualan perusahaan pada bulan Februari 2016 mengalami penurunan. Penurunan produktivitas perusahaan tentunya juga dipengaruhi oleh penurunan produktivitas karyawan.

Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut. Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Insentif yang diberikan oleh PT. Purbaya Bagelen Mandiri diberikan setiap tiga bulan. Pemberian insentif didasarkan pada hasil evaluasi “PASTI PAS” yang dilakukan oleh Pertamina. Evaluasi yang dilakukan meliputi aspek:

1. Pelayanan
2. Kebersihan
3. Sertifikat SPBU
4. Tata lokasi
5. Kadar premium/ solar/ etc (Ketepatan Pengukuran).

Saat ini PT. Purbaya Bagelen Mandiri masuk dalam kategori perusahaan dengan peringkat Silver. Selain Silver ada dua peringkat yang lain, yaitu Gold dan Diamond. Apabila PT. Purbaya Bagelen Mandiri lolos dalam evaluasi ini, maka karyawan akan mendapatkan insentif, akan tetapi sebaliknya, apabila PT. Purbaya Bagelen Mandiri tidak lolos dalam evaluasi, maka akan ada potongan gaji karyawan. Pihak perusahaan menerapkan insentif yang didasarkan pada hasil evaluasi ini karena kelolosan dalam evaluasi ini sepenuhnya ditentukan oleh karyawan. Apabila semua karyawan bekerja dengan baik, maka perusahaan akan bisa lolos dalam evaluasi ini.

Selain insentif, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya.

Upaya untuk memberikan motivasi kepada karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri dilakukan rutin setiap minggu. Yaitu dengan melakukan briefing rutin bulan setiap minggu yang dilakukan oleh Penanggung Jawab SDM perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berprestasi dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai. Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja inilah maka karyawan dapat dipromosikan untuk naik jabatan. Selain itu pihak perusahaan juga memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan yang lain, ataupun dengan atasan sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Selain faktor insentif dan motivasi kerja, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam

melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Terdapat aturan keras di dalam perusahaan terkait dengan disiplin kerja karyawan, yaitu penerapan potongan gaji atas karyawan yang tidak disiplin. Ketentuan pemotongan gaji yang dilakukan perusahaan adalah:

1. Karyawan terlambat > 1 menit potong gaji Rp 25 ribu
2. Tidak masuk kerja 1 hari potong gaji Rp 100 ribu.

Disiplin kerja di PT. Purbaya Bagelen Mandiri cukup bagus yang dapat dilihat dari absensi karyawan yang rendah. Absensi karyawan yang rendah ini salah satunya karena pihak perusahaan menerapkan sistem *punishment* yang sangat keras terhadap karyawannya. Selain masalah pemotongan gaji, Peraturan tentang Surat Peringatan (SP) diberlakukan dengan sangat ketat di perusahaan dan tidak ada toleransinya. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sering dilakukan oleh perusahaan untuk sebagai solusi atas karyawan yang dinilai tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul : “Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Purbaya Bagelen Mandiri”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri?.
2. Apakah insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri?.
3. Di antara insentif, motivasi, dan disiplin kerja, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri ?.”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.
3. Mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan selanjutnya, dan memberikan sedikit informasi khususnya yang sesuai dengan masalah yang diangkat penulis. Memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat sebagai pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

### 2. Bagi Peneliti

- a. Sebagai media latihan untuk berfikir dan bertindak secara sistematis dalam menganalisa dan mencari pemecahan suatu permasalahan.
- b. Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti tentang hal-hal apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan
- c. Dengan penelitian ini penulis dapat mengetahui masalah-masalah nyata dalam bidang manajemen sumber daya manusia PT. Purbaya Bagelen Mandiri.

### 3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Sebagai kasanah implementasi hasil yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan dan juga sebagai referensi dasar ilmiah dalam pembahasan permasalahan.