

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era Globalisasi saat ini, persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat, kinerja perusahaan dituntut harus terus meningkat agar perusahaan dapat tetap bertahan dan kompetitif dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan dalam Negeri maupun perusahaan asing, hal ini juga berkaitan dengan akan diberlakukannya *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada 31 Desember 2015. Masyarakat Ekonomi ASEAN merupakan kerjasama sebuah komunitas perdagangan bebas yang mencakup manusia (tenaga kerja) serta barang dan jasa, yang mana sudah tidak ada lagi halangan atau batas-batas. Prinsip dasar dari Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yaitu saling melengkapi, menghasilkan barang lebih murah dan lebih cepat *deliverynya*, serta menciptakan efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan di Indonesia diharapkan mampu berkontribusi dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 dan mampu bersaing dengan perusahaan di Negara-Negara ASEAN lainnya, dengan terus meningkatkan kinerja perusahaan dan Sumber Daya Manusia (MEA) yang dimiliki perusahaan (Kusuma, 2015).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, mempunyai kemauan, usaha, serta kegiatan yang dilaksanakan, agar tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Kemauan dan usaha dapat

menghasilkan motivasi sehingga menimbulkan sebuah kegiatan. Pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Basri dan Rivai (dalam Salsabila, 2008).

Salah satu cara memberi penghargaan terhadap kinerja pegawai yaitu melalui pemberian insentif. Pemberian insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian insentif ini mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sistem ini pada umumnya dipandang sebagai salah satu alat untuk mendistribusikan upah kepada pegawai dengan mendasarkan pada lamanya bekerja dan mendasarkan pada kebutuhan hidup. Insentif yang diberikan dimaksudkan untuk memacu semangat bekerja pegawai agar mampu memberi kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif (Wulandari dan Fadjrih, 2013).

Dalam perkembangan organisasi ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Selain alat produksi lainnya seperti modal, fasilitas kerja, mesin, dan bahan baku lainnya unsur manusia tetap diperlukan dan tetap mempunyai arti penting dalam suatu kegiatan organisasi. Fachrurozi (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting, pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi diantara para karyawan dalam setiap organisasi menjadi faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut masalah pemberian insentif dan disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Fachrurrozi (2013), dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSB Indonesia Cibitung. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengaruh melalui dengan program terhadap kinerja karyawan PT KSB Indonesia Cibitung. Kontribusi variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% sedangkan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Wulandari (2013) mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Variabel independen (pengembangan karier dan pemberian insentif) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) terbukti dengan nilai sebesar 0,000 dan 0,006 yang lebih kecil dari tingkat signifikan pada tingkat 5%. Hal itu diungkapkan dalam penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karier dan

pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kurnia Budi Rochmat, dkk (2012) dengan judul pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja dapat diketahui bahwa insentif materiil dan non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi (2011) dengan judul pengaruh kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ivone A.S. Sajangbati (2013) dalam penelitian terdahulu dengan judul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Cibitung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara bersama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia cabang Cibitung maupun secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lila Tintami dkk (2012) melakukan penelitian terdahulu dengan judul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan arian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun

simultan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2012) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Aris Baharudin (jurnal profit vol 6:2) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada kantor PT.PLN persero area pelayanan dan jaringan Malang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT.PLN persero APJ Malang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Febriawan Ardi Nugroho (2014) dengan judul pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT.Bank Danamon Madiun. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Danamon Madiun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hujaimatul Fauziah (2012) dengan judul pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksanaan jalan nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah I Bandar Lampung. Berdasarkan hasil

penelitian dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksanaan jalan nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah I Bandar Lampung.

PT. Batik Danar Hadi mempunyai usaha di bidang garmen untuk memproduksi berbagai macam jenis batik dan pakaian . Mesin pabrik kami merupakan mesin keluaran terbaru , proses manufaktur yang terintegrasi , visi artistik , staf yang berpengalaman dan layanan pelanggan responsif menandai kita sebagai salah satu produsen terkemuka berkualitas baik , batik yang kami hasilkan akan dipasarkan secara massal .

Perusahaan sadar akan dampak ekonomi global yang harus dihadapi, salah satunya yaitu yang sudah mulai diberlakukan Masyarakat Ekonomi Asean 2015 (MEA), yang mana perdagangan bebas tidak lagi mengenal batas-batas oleh karena itu PT. Batik Danar Hadi harus meningkatkan kinerja karyawannya yang di Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu maka saat ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan namun ada perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu belum pernah dilakukan pada perusahaan garmen yang berskala internasional. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batik Danar Hadi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif pemberian insentif pada kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif pemberian disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif pemberian insentif dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif pemberian disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi akademisi

Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk pemahaman diri dalam menganalisa suatu permasalahan dalam karya ilmiah, serta sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Praktisi

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat praktis salah satunya sebagai bahan masukan berharga kepada PT. Batik Danar Hadi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh pemberian insentif, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

