

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan antar organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai *asset* yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Mengingat begitu penting peranannya bagi organisasi maka Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu organisasi diharapkan mampu di kelola secara baik mulai dari proses rekrutmen hingga berakhir masa kerjanya, sehingga dapat terwujud Sumber Daya Manusia yang mampu membantu mencapai keberhasilan Individu, Organisasi dan Masyarakat pada saat ini maupun saat yang akan datang.

Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap pegawai memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh karenanya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dinilai

sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya.

Agar dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu meningkatkan motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai salah satunya dengan pemberian insentif.

Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi sesuai kemampuan masing-masing individu.

Hal ini diperkuat pendapat menurut Hasibuan (2007:118) mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart”. Apabila karyawan yang dapat mencapai atau melampaui standart kerja maka berhak untuk menerima insentif yang ditawarkan oleh perusahaan.

Kendala-kendala yang sering di temui pada sistem kompensasi khususnya dalam bentuk insentif ialah program insentif yang susah di pahami oleh karyawan, program insentif yang di berikan oleh perusahaan kurang menantang bagi karyawan itu sendiri, dan program insentif itu sangat tidak irasional untuk di capai oleh karyawan. Dan mencari solusi terbaik agar kendala dalam pemberian insentif dapat di minimalisir dengan cara mencari

system pemberian insentif yang tepat bagi karyawan meningkatkan kinerjanya.

Selain pemberian insentif, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito,2002). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat pendapat Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa disiplin kerja menjadi landasan awal seorang karyawan untuk memulai sebuah pekerjaan atau tugas yang akan dikerjakan. Besar kecilnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut

akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula kinerja yang akan di peroleh dan sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja yang buruk akan memperburuk kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi sulit untuk tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi didasarkan oleh kinerja karyawan yang melebihi target yang diharapkan maka karyawan tersebut berhak untuk menerima insentif yang ditawarkan perusahaan.

Secara khusus, PT. Hyundai Mobil Indonesia adalah sebuah perusahaan agen tunggal pemegang merek (ATMP) telah berdiri sejak tahun 1995. Kala itu, kehadiran membuat pasar mobil di Indonesia semakin marak di tengah dominasi produk asal Jepang dan Eropa. Sebagai agen tunggal pemegang merek Hyundai di Indonesia PT. Hyundai Mobil Indonesia membangun kantor distribusi di berbagai kantor cabang di beberapa kota besar di Indonesia antara lain HMI cabang Bandung, cabang Kalimantan, cabang Cibubur dan cabang Pluit memegang peran penting dalam pendistribusian penjualan mobil Hyundai kepada konsumen potensial di masing-masing daerah operasionalnya. Dalam kegiatan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan hyundai mobil indonesia cabang Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawannya ialah dengan cara memberikan insentif untuk memotivasi karyawan baik dalam

bekerja. Insentif yang di tawarkan oleh perusahaan ini kepada karyawannya biasanya berbentuk insentif material maupun insentif non-material. Dimana bentuk insentif material yang ada diberikan perusahaan kepada karyawannya ialah komisi dan bonus yang di dasari atas volume penjualan kendaraan yang dapat dicapai dengan standart penjualan per 6 bulan sebanyak 8 sampai 15 unit sesuai dengan jenjang karier diperusahaan. Selain insentif material, karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung akan menerima insentif non-material yang terdiri dari menerima penghargaan dari atasan menjadi karyawan terbaik, memiliki tempat kerja yang nyaman.

Selain dengan memberikan insentif kepada karyawan, faktor lain yang harus menjadi perhatian dari manajemen perusahaan ialah disiplin kerja karyawan, dimana di PT Hyundai Mobil Indonesia banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran yang buruk yang dapat menghambat pencapaian target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana disiplin ini harus mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian insentif pada karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data baik primer maupun sekunder yang akan dijadikan sebagai bahan analisis untuk penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi

Manajemen dan Bisnis di Universitas Islam Bandung. Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan diatas, penulis akhirnya berharap dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk Pihak Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

3. Untuk Pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif, disiplin kerja dan kinerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan setiap pegawainya memiliki kinerja optimal dalam menjalankan tugas serta fungsinya bagi dalam organisasi, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pemberian insentif pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:744) menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena

kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan)”.

Dari pendapat ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam pemberian insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan atas dasar kinerjanya yang melebihi prestasi standar.

Selain dari pemberian insentif, aspek disiplin kerja juga harus menjadi perhatian khusus dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi tiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat ahli menurut Gary Dessler (2005:53) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah prosedur yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan prosedur”.

Pendapat lain menurut Veithzal Rivai (2004:444) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja itu sangat penting dalam rangka pengendalian diri karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Apabila disiplin kerja ini telah terbina dengan baik dalam diri masing-masing karyawan maka setiap tugas yang akan diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan hasil dapat memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

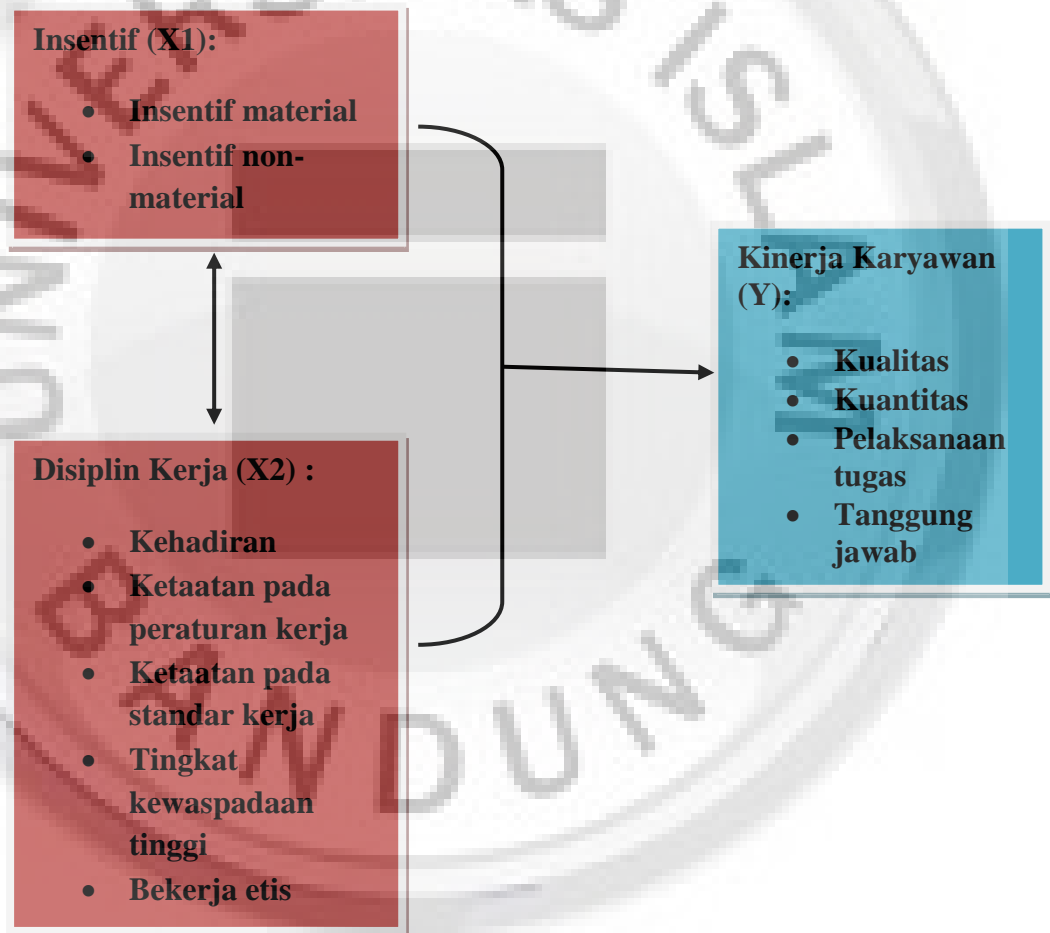
Faustino Cardoso Gomes (2003;135) mengungkapkan “kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Sementara itu Mathis dan Jackson (2002 :78) menyatakan : “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”. Adapun kriteria yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:75) terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Dari seluruh pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa program insentif yang diterapkan di perusahaan diharapkan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan guna menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga insentif dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan itu tinggi

dan dapat melebihi standart kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut berhak untuk menerima insentif yang ditawarkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis perlu menggambarkan kerangka pemikiran agar tidak terjadi kesalahan dalam pembahasannya. Insentif dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

1. Adanya pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja PT Hyundai Mobil Indonesia.
2. Adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
3. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
4. Adanya pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.