

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan maupun dalam organisasi merupakan bagian yang kompleks dengan permasalahan antar karyawan dan manajemen. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Santika, 2020:Hal 34).

Dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia, organisasi atau perusahaan tidak bisa berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Tugas yang diberikan oleh pimpinan suatu organisasi harus dilakukan dengan profesionalitas yang baik dari karyawan untuk menciptakan hasil yang baik pula untuk perusahaan. Pencapaian pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang telah memberikan hal positif bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif yang kepada karyawan yang dianggap mampu menyelesaikan tugas maupun memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Besar kecilnya insentif yang diberikan

juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Ketika karyawan sudah kehilangan semangatnya dalam bekerja, akan berdampak pula dengan hasil kinerja dan berdampak langsung terhadap *income* yang akan diterima perusahaan. Oleh karena itu pemberian insentif ini harus diatur dengan tepat (Hasibuan, 2020 Hal:187).

Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja karyawan yang baik dan berimplikasi terhadap perusahaan. (Hasibuan, 2020: Hal 183-184) mengemukakan bahwa insentif adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas prestasi standart dari karyawan lainnya. Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adil tidaknya pemberian gaji atau insentif yang diterima setiap karyawan. Semakin besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka semakin besar pula insentif yang akan didapatkan.

Selain insentif aspek yang sangat berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2020:Hal 193) Kedisiplinan merupakan fungsi utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dari suatu organisasi, tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan

menjamin terpeliharanya tata terib dan aturan serta kelancaran pelaksanaan tugas, maka dari itu diperoleh hasil yang optimal. Sehingga karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan yang akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Efendy (2012:194) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Adapun Bernadin dan Russel menyatakan bahwa Kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode. Sedangkan menurut (Crimson dalam Amin Effendy et al., 2019 Hal:52) Kinerja adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Exel Mandiri Inovasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dimana perusahaan ini fokus terhadap jasa perawatan mesin di perusahaan-perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman. PT. Exel mandiri sendiri memiliki 11 site 4 site diantaranya berada di Jawa Timur, *manpower* di PT. Exel Mandiri Inovasi ini menyebar di seluruh Indonesia, permasalahan timbul ketika adanya *complain* dari *costumer* terkait target target yang belum tercapai. Hal ini diduga karena menurunnya disiplin *manpower* mulai dari seringnya mangkir, ijin, datang terlambat hingga 7 *manpower* memutuskan untuk *resign* dari PT. Exel Mandiri Inovasi selama kurun waktu 6 bulan terakhir ini, dan juga diduga karena adanya

ketidakadilan insentif yang diberikan kepada manpower beberapa site yang memiliki insentif yang lebih rendah.

Dalam Peraturan Perusahaan PT. Exel Mandiri Inovasi tahun 2024-2026 menyebutkan bahwa manpower yang tidak mau dipindah tugaskan di beberapa site akan mendapatkan surat peringatan 3. Hal ini yang membuat manpower terpaksa agar mau dipindah tugaskan ke site yang lebih kecil insentifnya. Berikut daftar insentif yang diberikan kepada karyawan:

Tabel 1
Daftar Insentif PT. Exel Mandiri Inovasi

Site	Allowance
PT. Nestle <u>Kejayan Factory</u>	Rp. 50.000/hari
PT. <u>Indolakto Purwosari</u>	Rp. 75.000/hari
PT. <u>Amerta Indah Otsuka</u>	Rp. 75.000/hari
PT. <u>Cargill Cocoa & Chocolate Gresik</u>	Rp. 100.000/hari
PT. <u>Santos Premium Krimer</u>	Rp. 100.000/hari

Sumber : HRD PT. Exel Mandiri Inovasi

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dapat ditarik permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang ?
2. Apakah insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahu pengaruh variabel pemberian insentif karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang.
2. Mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang

merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenataan yang terjadi di lapangan.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi terutama berkaitan dengan pemberian insentif dan konsentrasi terhadap disiplin karyawan.

3) Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi atau untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama terkait pemberian insentif dan disiplin karyawan.

4) Bagi Pembaca

Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk pembaca menambah ilmu pengetahuan di bidang MSDM dan untuk melanjutkan penelitian penelitian berikutnya.

