

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kenyamanan dan kesejahteraannya dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas umumnya bekerja dengan semangat, efisien, dan menunjukkan keterlibatan tinggi, oleh karena itu berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menghalangi tercapainya kesejahteraan psikologis, yang kemudian memicu perilaku negatif dan rasa frustrasi. Menurut Hasibuan (2016), Ada sejumlah aspek yang memengaruhi sejauh mana karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan tanggung jawabnya, antara lain gaya kepemimpinan, Tingkat pekerjaan, suasana serta kondisi lingkungan kerja, dukungan terhadap proses perekrutan, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penempatan kerja yang selaras dengan keterampilan individu. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang bersifat monoton atau tidak juga turut berperan.

Disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap performa karyawan. Jika karyawan memiliki kemampuan dan mampu mengendalikan diri untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan, menurut Hasibuan (2018), seseorang yang disiplin akan menyadari dan bersemangat untuk mematuhi semua hukum dan konvensi sosial yang berlaku.

Berdasarkan sudut pandang tersebut, disiplin kerja merupakan keadaan tertib di mana seseorang atau kelompok dalam perusahaan bersedia mematuhi dan melaksanakan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku. Pemberian insentif kepada karyawan, baik di lingkungan kerja pemerintahan, swasta, ataupun yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau lembaga, dimaksudkan sebagai bentuk dorongan atau motivasi agar mereka dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan maksimal. Insentif berfungsi sebagai pemicu yang mendorong individu untuk meningkatkan etos kerja, menunjukkan komitmen tinggi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya insentif, diharapkan tercipta semangat kerja yang lebih besar dan orientasi untuk mencapai sasaran organisasi secara lebih optimal dan terstruktur (Manullang dalam Imam Ghozali Mustafa, 2017:376).

Fungsi dan pemberian insentif yaitu Pemenuhan kebutuhan pegawai atas pencapaian kerja yang telah diraih menjadi salah Faktor penting yang berperan dalam membentuk suasana kerja yang positif, produktif dan kondusif. Untuk menumbuhkan motivasi serta antusiasme dalam menjalankan tanggung jawabnya, pegawai perlu diberikan dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja. Salah satu upaya penting yang bisa diambil oleh organisasi yaitu memberikan insentif secara tepat, terarah, dan proporsional. Insentif berperan sebagai alat pemacu yang efektif dalam meningkatkan dedikasi dan semangat kerja, sehingga mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal. Namun demikian, pemberian insentif perlu dikelola dengan bijaksana agar tidak menimbulkan kecenderungan pegawai bekerja

semata-mata demi memperoleh imbalan, yang pada akhirnya dapat mengabaikan kualitas, ketelitian, dan integritas hasil kerja yang diharapkan menurut Nitisemito (Dalam Maria Hangin, 2017:1m8).

Salah satu metode utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah dengan memberikan Insentif bagi karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Hal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan. Insentif merupakan bentuk penghargaan seperti bonus, tunjangan, fasilitas tambahan, atau bentuk apresiasi lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan dapat diberikan melalui insentif seperti bonus, tunjangan, penghargaan, atau fasilitas lain yang disusun untuk mendukung perkembangan bisnis yang karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa insentif yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan angka turnover. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

Namun, efektivitas insentif tidak hanya terletak pada jumlah atau nilai materialnya, tetapi juga pada bagaimana insentif tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Oleh karena itu, analisis pemberian insentif perlu dilakukan untuk memahami pengaruhnya terhadap semangat kerja dan untuk menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Melalui analisis ini, perusahaan dapat menemukan pendekatan yang paling sesuai untuk kepuasan karyawan, sehingga tidak hanya mendorong produktivitas individu, namun juga kinerja tim serta organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemberian insentif yang strategis menjadi salah satu kunci untuk membangun suasana kerja yang kondusif dan efisien.

PT Conbloc Indotama Quarry (CIQ) merupakan perusahaan terkemuka di bidang penyediaan batu split, yang siap memberikan layanan dan konsultasi terkait proses pembelian batu split. Batu split adalah komponen utama dalam proyek konstruksi. Produk batu split dari PT Conbloc Indotama Quarry (CIQ) dikenal memiliki kualitas unggulan di Indonesia. Bahan bakunya diperoleh dari berbagai daerah yang telah terbukti memiliki standar mutu tinggi dan terpercaya. Sebagian besar klien PT Conbloc Indotama Quarry (CIQ) berasal dari perusahaan besar yang beroperasi di tingkat nasional yang beroperasi dalam sektor batu split yang terletak di Jl. Raya Sumberejo, Tegalpoh, Jeladri, Kec. Winongan, Pasuruan, Jawa Timur. PT Conbloc Indotama Quarry (CIQ) memiliki jumlah pekerja kurang lebih 70 pekerja, dan menggunakan perangkat mesin impor yang telah memenuhi standar kualitas dan memiliki performa baik.

Saat itu penulis juga mengumpulkan informasi melalui wawancara dengan beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja dan tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Beberapa menyatakan bahwa ternyata pendataan penerima insentif ini tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa realisasi pencairan insentif

masih belum berjalan dengan baik pendataan penerima insentif juga belum tepat sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada karyawan tidak sesuai yang diharapkan, masih banyak karyawan yang belum menerima insentif.

Permasalahan disiplin kerja bagi karyawan di PT.Conbloc Indotama Quarry sering kali terkait dengan kurangnya pengawasan dan penegakan aturan, serta tidak memiliki sistem pengawasan yang efektif dan standar operasional prosedur. Selain itu, pekerja sering datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja yang sudah ditentukan, dan kualitas kerja menurun. Beberapa permasalahan disiplin kerja yang sering dihadapi di PT.Conbloc Indotama Quarry diantaranya kurangnya pengawasan dan penegakan aturan, kurangnya kesadaran karyawan, lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Permasalahan insentif pada karyawan di PT Conbloc Indotama Quarry sering kali terkait pemberian insentif yang tidak adil, tidak sebanding dengan hasil kerja, bahkan terkadang tidak diberikan insentif sama sekali yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, masalah bisa muncul karena kurangnya pemahaman tentang insentif, jenis insentif yang tepat, atau bagaimana insentif tersebut diimplementasikan, beberapa permasalahan insentif yang sering dihadapi di PT.Conbloc Indotama Quarry diantaranya, pemberian insentif yang tidak memuaskan, kurangnya motivasi, kurangnya pemahaman tentang insentif, jenis insentif yang tidak tepat, implementasi insentif yang tidak efektif.

Permasalahan kepuasan kerja pada karyawan di PT Conbloc Indotama Quarry sering kali terkait kompensasi yang tidak memadai, Akibatnya, karyawan sering kali merasa tidak puas jika gaji atau tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan dan beban kerja berlebihan masalah bisa muncul karena beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kerja karyawan, beberapa permasalahan kepuasan kerja yang sering dihadapi di PT.Conbloc Indotama Quarry diantaranya, kompensasi yang tidak memadai, kurangnya peran kerja yang tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil temuan. Menurut studi yang dilakukan oleh Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013), disiplin kerja diketahui tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pada kenyataannya, tingkat disiplin yang tinggi terutama terkait dengan ketepatan waktu justru berperan penting, kepatuhan terhadap tata tertib, maupun ketaatan pada peraturan organisasi— diyakini dapat mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Temuan ini justru berseberangan mengenai penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy, Z (2013) dan Mohammad Iman, Peggy A. Mekel, serta Greis M. Sendow (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kesadaran sebagian karyawan akan pentingnya disiplin untuk menciptakan suasana kerja yang teratur, produktif, dan mendukung untuk mendapatkan

tujuan organisasi.

Hasil analisis dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa insentif dan bonus berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar. Temuan ini didukung oleh analisis regresi melalui uji F secara simultan, yang menunjukkan bahwa pemberian insentif secara signifikan memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qamariyah & Fadllan (2017).

Studi yang dilaksanakan oleh Vokic dan Hernaus (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Ketika individu merasa puas terhadap kompensasi, lingkungan kerja, maupun perlakuan yang diterima dari perusahaan, maka mereka cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan kesediaan untuk berkontribusi lebih dari yang ditargetkan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas, maka hal tersebut dapat memengaruhi performa kerja secara negatif dan menjauh dari ekspektasi perusahaan. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong munculnya loyalitas yang kuat, dan pada akhirnya akan berperan dalam mencapai tujuan serta kesuksesan perusahaan secara berkelanjutan. Dari penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, Peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry Di Kabupaten Pasuruan”

B. Rumusan Masalah

Menurut penjabaran latar belakang sebelumnya, memiliki permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan pemberian insentif memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry?
2. Apakah disiplin kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry?
3. Apakah insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry?

C. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini mencakup:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai keterkaitan antara pemberian insentif kepada karyawan dengan tingkat kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Conbloc Indotama Quarry (CIQ).

2. Kegunaan Praktis

- a. Dari sudut pandang manajemen perusahaan

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman oleh manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan kepuasan kerja karyawan yang lebih efektif. Dengan pemberian insentif pada karyawan, manajemen dapat menyesuaikan tugas-tugas karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam mengenali faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, mereka dapat lebih proaktif dalam berkomunikasi dengan manajemen mengenai kebutuhan atau keluhan terkait dengan pemberian insentif.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini berfungsi sebagai referensi atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang menaruh perhatian pada topik sejenis. Di samping itu, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai fondasi dalam menguji secara lebih komprehensif model-model pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan keseimbangan antara pemberian insentif dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Industri

Penelitian ini bermanfaat bagi dunia industri, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif. Pemberian insentif kepada karyawan secara tidak langsung mampu mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga mengalami peningkatan dalam hal produktivitas dan kinerja mereka.