

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sekarang ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya dalam hal ini ialah Karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan oprasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui praktek disiplin kerja yang harus ditaati oleh seorang pegawai dan motivasi yang tinggi dan terarah.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang karyawan yang mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka karyawan tersebut memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain Disiplin Kerja, pemberian Insentif juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja. Pemberian Insentif dilakukan apabila karyawan dapat bekerja dengan memenuhi target perusahaan, pemberian insentif dilakukan oleh perusahaan guna menambah semangat kerja para karyawan perusahaan. Dan pemberian Insentif ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai cita-cita dan keinginan perusahaan itu sendiri.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, disisilain dirinya juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Pemberian Insentif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materil, sekarang ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambangkan prestise seseorang. Hal ini serupa dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara, Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Mangkunegara, 2009).

Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Pelaksanaan sistem Insentif dimaksudkan perusahaan

terutama untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap ada dalam perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dengan demikian Insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Ranupandojo dan Suad Husnan, (1996).

Didalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakain baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan. Kinerja karyawan diukur dari kedisiplinan nya, ketelitian dalam bekerja, dan cepat dalam mengambil keputusan. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan juga sangat bergantung pada kemajuan, kesungguhan, dan motivasi kerja. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui Disiplin Kerja, Pemberian Insentif karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. dengan banyaknya kantor cabang di seluruh Indonesia tentu Adira Finance memiliki banyak karyawan di setiap cabangnya. Dengan banyaknya karyawan, perusahaan wajib mengelola karyawan dengan baik salah satunya disiplin kerja, di setiap perusahaan besar seperti Adira Finance disiplin kerja merupakan perhatian khusus bagi setiap pimpinan cabang karena kinerja karyawan akan terlihat baik dan positif ketika karyawan tersebut menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dan apabila karyawan dapat menaati peraturan-peraturan perusahaan maka cita-cita perusahaan menjadi perusahaan yang baik akan tercapai.

Selain disiplin kerja Adira Finance juga memberikan insentif bagi setiap karyawannya, Adira Finance sangat perhatian terhadap karyawannya Adira ingin karyawannya dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap karyawan, memotivasi gairah kerja, produktivitas kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memelihara kesehatan, dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya. Di Adira Finance insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, berprestasi, bekerja memenuhi target dan dapat menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tidak semua penerapan disiplin kerja di seluruh kantor cabang adira dapat di terapkan, salah satunya kantor cabang wonosari disana karyawan dituntut untuk masuk jam 7:30 dan jam layanan buka jam 8:00. Tapi kenyataan nya berbeda dengan berbagai macam alasan seperti mengantar anak, beres-beres rumah, nyiapin sarapan, dan lain-lain karyawan datang ke kantor pada pukul 8:00 dan langsung melayani masyarakat.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dan Pemberian Insentif terhadap karyawan yang berprestasi dan dapat bekerja memenuhi target diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Untuk penelitian ini sendiri saya bukan replikasi milik orang lain dikarenakan belum ada penelitian yang menggunakan tiga variabel yang sama seperti penelitian saya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Adira Finance Cabang Wonosari)

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari pemaparan latar belakang diatas, dapat diketahui jika fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Adira Finance adalah perusahaan tersebut memiliki karyawan yang tingkat disiplin nya cukup tinggi, dan dari hasil wawancara tersebut tentunya diketahui jika karyawan selalu mendapat insentif setiap bulannya. Tentunya hal tersebut menandakan bahwa

karyawan pada PT Adira Finance memiliki rasa senang ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Demikian yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan serta referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian yang sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian penulis dapat menambah informasi, wawasan dan pengalaman serta dapat menggali secara langsung informasi dari suatu perusahaan.

2. Bagi karyawan

a) Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan para karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerjanya.

b) Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengelolaan SDM agar para karyawan puas atas pekerjaannya.

3. Bagi pihak lain dan masyarakat umum

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan serta referensi guna mendapatkan tambahan ilmu yang beragam bagi masyarakat luas.