

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu organisasi dimana sumber daya (input) dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (output) kepada pelanggan dan merupakan suatu kegiatan manajemen yang selalu bekerja secara teratur dan terencana. Adapun tujuan dari perusahaan adalah untuk mendapat laba walaupun ada yang tidak bekerja untuk mendapatkan laba.

Dalam perkembangan bisnis yang semakin maju seperti saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai arti penting, karena manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia berbeda dari sumber daya yang lainnya karena manusia mempunyai pemikiran, perasaan, kebutuhan dan latar belakang yang heterogen.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti insentif dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja karyawan.

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan karena setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. Dengan kinerja yang baik, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud dengan insentif. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Adapun tujuan dari pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem insentif haruslah dapat memotivasi para karyawan. Keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena tingkat kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan itu.

Insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Oleh karena itu insentif merupakan hal yang penting untuk dapat mendorong semangat karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Selain dari pemberian insentif, disiplin kerja juga perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan- peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya

suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen (PT. BPR PPK) Kantor Cabang Medan, Jl. Karet Raya no. 19-20, Kel. Pokok Mangga, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan dengan jumlah karyawan 40 orang merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan mengkreditkan/menyalurkan dana sebagai usaha BPR.

Sejak dulu salah satu upaya yang dilakukan perusahaan ini untuk mendorong karyawan agar berkinerja yang baik, yaitu dengan cara memberikan insentif yang dilakukan pada setiap bulan terhadap karyawan yang dianggap memiliki kinerja yang baik. Pada perusahaan ini karyawan sangat ditargetkan khususnya dalam mencari nasabah supaya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi. Akan tetapi belakangan upaya tersebut terdapat fenomena masalah dalam penerapannya.

Melalui wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, karyawan mengeluhkan bahwa mereka sudah bekerja untuk memenuhi target sebaik dan semaksimal mungkin tetapi perusahaan terkadang tidak memberikan mereka insentif sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan. Sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang puas dan memiliki kinerja yang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belakangan ini kurang memperhatikan dalam

hal pemberian insentif terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan baik pada perusahaan tersebut.

Selain itu, fenomena lain pada saat penulis melakukan pengamatan masih banyak terlihat meja yang kosong pada saat jam kerja. Sementara masih ada beberapa nasabah yang mengantri untuk melakukan transaksi. Dengan terjadinya fenomena-fenomena diatas dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karena imbalan yang mereka terima kurang sesuai dengan yang mereka harapkan. Selain itu dari segi disiplin diatas masih termasuk dalam kategori belum maksimal sehingga dapat kemungkinan menyebabkan kinerja karyawan juga menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.
3. Bagaimana pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini adalah membahas seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat bagi peneliti, manfaat bagi perusahaan, manfaat bagi pembaca, manfaat bagi Universitas Negeri Medan dan pembaca yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti/Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia dalam bekerja yang berkaitan dalam insentif dan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.

2. Bagi Perusahaan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan yang berkaitan dengan insentif dan disiplin kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya peningkatan kinerja karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Manfaat bagi Universitas Negeri Medan yaitu masukan dari hasil kegiatan penelitian dalam menelaah dan merumuskan keadaan/kondisi nyata pada perusahaan.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam analisis pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.