

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Karena pada dasarnya semua perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (Asset) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu didalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi dan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Maka perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik kinerja organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam rangka pencapaian keberhasilan mengelola SDM dan ditengah persaingan bisnis yang kompetitif di perlukan dorongan atau rangsangan karyawan agar kinerja produktifitas PT. Sanbe Farma dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Rangsangan atau dorongan karyawan dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan insentif, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik, pengakuan orang lain, pengembangan karir, penempatan SDM yang tepat.

Dibawah ini pencapaian sales selama kurun waktu 3 bulan pada tahun 2016 sebagai berikut

Tabel 1.1
Pencapaian Sales selama 3 Bulan Sept-Nov 2016

NO	TEAM	BULAN	SALES	TARGET	KETERANGAN
1	DKI	Sept	8,1 M	7,5 M	Masuk Target
2		Okt	7,2 M	7,7 M	Tidak masuk
3		Nov	6,8 M	7,8 M	Tidak masuk

Data : Diolah Penulis (2017)

Dari data diatas menjual bahwa masih terdapat persoalan dengan hal pencapaian target penjual pada bulan Oktober dan November 2016. Dengan adanya kebijakan PT. Sanbe Farma yang memberikan insentif motivasi serta evaluasi dengan disiplin pada karyawan diharapkan akan dapat memicu pertumbuhan yang lebih baik bagi penjual atau kinerja perusahaan.

Kebijakan pemberian insentif kepada karyawan yang memenuhi target penjualan pada PT.Sanbe Farma di lakukan sebagai salah satu motivasi. Metode penelitian insentif karyawan PT. Sanbe Farma yaitu apabila team mencapai target yang ditempuh 95% dari penjualan perlu usaha karyawan untuk mendapatkan komisi yang lebih besar dalam pemeberian insentif

1. Achievement target sales rutin team < 90% : Tidak dapat insentif
2. 90% < Achievement target sales rutin team ≤ 95% : 1 – 2%
3. 95% < Achievement target sales rutin team ≤ 100% : 3%
4. 95% < Achievement target sales rutin team ≤ 105% : 4%
5. Achievement target sales rutin team > 105% : 5%

Faktor lain yang dapat dilihat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi karena motivasi kerja akan dijadikan acuan atau dorongan bagi karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Selain insentif pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Sanbe Farma melalui family gathering, dipromosikan naik jabatan, dan reward luar gereri.

Perilaku-perilaku individu dalam berorganisasi dapat menjadi tolak ukur bagi karyawannya untuk mencapai. Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku positif terhadap situasi kerja yang terjadi di lingkungan kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki sikap dan perilaku negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang disiplin mematuhi Standard Operational Procedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan. Sementara karyawan yang mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja

semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi/perusahaan tidak disiplin maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Berdasarkan data absensi karyawan 6 bulan terakhir dapat dijelaskan bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja masih rendah dengan tidak selalu bagus presentase dalam kehadiran karyawan 100%.

Tabel 1.2
Absensi PT.Sanbe Farma Selama 6 Bulan
Juli-Desemeber 2016

Bulan	Karyawan	Absensi		Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
		Cuti	Sakit		
Juli	50	8	2	10	20%
Agustus	50	4	3	7	14%
September	50	5	1	6	12%
Oktober	50	4	5	9	18%
November	50	4	1	5	10%
Desember	50	8	1	9	18%

Data : Diolah Penulis (2017)

Berdasarkan pengamatan disiplin kerja di PT. Sanbe Farma yang dirasakan kurangnya sikap disiplin dalam kehadiran di bulan Juli dengan persentase 20%, maka dengan ini kedisiplinan karyawan dalam absensi sangat rendah sekali di bulan Juli. Lalu dalam membuat laporan yang tidak tepat waktu, pulang sebelum waktunya, menggunakan peralatan kerja dengan tidak efektif dan efisien, kunjungan ke rumah sakit tidak tepat waktu, kurangnya menjaga ruangan kerja dengan baik. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan.

Dibawah ini di sajikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 1.3
Research GAP

Variabel	Penelitian Positif	Penelitian Negatif
Insentif	Bahwa insentif memiliki Pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Pusri Palembang. Insentif berpengaruh positif disebabkan adanya pembagian insentif secara menyeluruh sesuai dengan jabatan yang karyawan pegang. Lia Mayangsari (2013)	Menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya syarat ketentuan yang sulit untuk mendapatkan insentif tersebut. Astrrid Ardiani (2015)
Motivasi	Yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012)	Menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012)

Disiplin Kerja	Berdasarkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nyoman Angga kristiana dan I Gede Adnyana Sudibya (2010)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Novia Kurniasari (2014)
----------------	--	--

Data : Diolah Penulis (2017)

Berdasarkan masalah diatas maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul „**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN di PT. SANBE FARMA**”.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SANBE FARMA. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SANBE FARMA?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.SANBE FARMA?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.SANBE FARMA?
4. Apakah Insentif, Motivasi , dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. SANBE FARMA?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. SANBE FARMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SANBE FARMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SANBE FARMA.
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SANBE FARMA.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi.
- b. Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan, motivasi dan kedisiplina terhadap kinerja karyawan di Universitas Satya Negara Indonesia.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.

