BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

CV. Riti Property merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang property. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan

menawarkan produk-produk yang dihasilkan oleh CV. Riti Property seperti sewa rumah, apartemen dan penjualan rumah yang dimana suatu aktivitas seseorang melakukan investasi pada satu rumah atau lebih.

Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri property, CV. Riti Property menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Setiap organisasi atau instansi melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya akan tidak berguna. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikontribusi kepada perusahaan termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Menurut Siagian (2010:45), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Strategi peningkatan kinerja cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri

karyawan, dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:22-23) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin dan insentif. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tersebut, maka sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak. Adanya keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang serta produktif.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang pada CV. Riti Property, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan dengan menggunakan data 3 bulan terakhir (mei, juni juli)

No	Penilaian	Data per 3 bulan			
		Karyawan yang memenuhi penilaian		Karyawan yang tidak memenuhi penilaian	
1.	Ketelitian	29	82 %	6	18 %
2.	Pencapaian Target	27	77 %	8	23 %
3.	Pemahaman job	31	88 %	4	12 %
4.	Kerjasama	27	77 %	8	23 %
5.	Kreatifitas	31	88 %	4	12 %
Rata-rata		**82,4 %**		**17,6 %**	

Sumber : CV. Riti Property penilaian kinerja karyawan

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di CV.Riti Property yang dikatakan masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu sedangkan nilai yang masih rendah pada standar kinerja pencapaian target dan kerjasama.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Beberapa hal yang masih rendah ketelitian seperti ketelitian dan kerja sama kurang baik, melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha- usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Pra Survei Pendahuluan terkait Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Riti Property di Bandung

No	Variabel	Frekuensi Jawaban Pegawai					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kompetensi	8	17	4	5	1	131	3,7
2.	Kompensasi	1	16	10	3	5	110	3,1
3.	Kepemimpinan	6	23	3	1	2	134	3,8
4.	Stress Kerja	4	20	2	4	5	119	3,4
5.	Motivasi Kerja	10	15	2	4	4	128	3,7
6.	Konflik Kerja	9	16	4	6	-	133	3,8

7.	Disiplin Kerja	4	4	7	10	10	87	2,5
8.	Lingkungan Kerja	4	20	1	3	8	115	3,3
9.	Pelatihan	8	25	-	-	2	147	4
10.	Insentif	2	5	3	15	10	79	2,3

Sumber : pra survei penelitian (2016)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Riti Property yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin dan insentif. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Dalam rangka pencapaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Riti Property melalui program penilaian disiplin dan insentif bagi seluruh karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan faktor yang dominan mempengaruhinya adalah tingkat disiplin. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang di tetapkan oleh perusahaan. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan

tidak di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang berada pada CV. Riti Property secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang di tetapkan perusahaan. Diantaranya dilihat dari karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, dilihat dari masih adanya karyawan yang sering masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan .

Dapat dilihat dari data absensi mulai dari 3 bulan terakhir kehadiran karyawan pada CV. Riti property menurun. Sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Ketidak hadiran Karyawan CV.Riti Property di Bandung
3 bulan terakhir

No.	KETERANGAN	Mei		Juni		Juli	
		Jum. Karyawan	Ket %	Jum. Karyawan	Ket %	Jum. Karyawan	Ket %
1	Sakit	2	5,71	2	5,71	1	2,86
2	Ijin	1	2.86	3	8,57	3	8,57
3	Tanpa keterangan	3	8,57	5	14,29	6	17,14
Rata-rata		2	5,71	3	9,52	3	9,52

Sumber : CV. Riti Property

Tabel tersebut menunjukan ketidak hadiran karyawan pada CV. Riti Property dari 3 bulan terakhir mengalami peningkatan ketidak hadiran karyawan.

Disiplin yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lain nya diperusahaan. Disiplin

yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja karyawan yang terjadi pada CV. Riti Property adalah pada saat karyawan masuk bekerja, istirahat dan pada saat pulang bekerja, masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan contohnya saja pada saat karyawan di haruskan masuk jam 8 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat, untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan. Begitupun pada saat jam istirahat, karyawan pada CV. Riti Property masih saja ada yang terlambat masuk dan terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah di tentukan perusahaan yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 dan masuk pada pukul 13.30. dan yang selanjutnya adalah jam pulang karyawan ada saja karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan yaitu pada pukul 17.00. dari pelanggaran kedisiplinan yang telah terjadi biasanya karyawan mendapatkan teguran dari atasan, apabila karyawan di ketahui tiga kali melakukan pelanggaran. Namun karena hal tersebut pula, karyawan tidak mempunyai rasa takut terhadap teguran dari atasan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif di perusahaan, setiap karyawan membutuhkan insentif baik material maupun non material agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil kuesioner pra-survei mengenai Insentif karyawan di CV. Riti Property di Bandung

No	Indikator	Jawaban karyawan		Sampel Jumlah karyawan	Nilai rata-rata (%)		Target
		Puas	Tidak Puas		Puas	Tidak Puas	
1.	Material	10	25	35	29	71	100
2.	Non Material	27	8	35	77	23	100
Rata-rata		18,5	16,5	35	53	47	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai insentif, terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan ketidakpuasannya atas inenstif yang diberikan, dari 35 responden cenderung kurang puas ini diakibatkan insentif yang berbentuk uang masih dirasa kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dikarenakan pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Penting bagi perusahaan untuk dapat mensejahterakan karyawannya, ini dilakukan dengan maksud untuk memproteksi karyawan bersangkutan yang berprestasi agar loyal terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri pada saat ini kompetisi antar perusahaan sangatlah ketat, perusahaan dituntut mampu untuk bersaing secara sehat dan itu semua harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Realitas kinerja karyawan di CV. Riti Property masih belum optimal. Sementara itu, berdasarkan kuesioner awal dan wawancara dengan Manajer HRD dan beberapa karyawan di CV. Riti Property Indonesia terkait kinerja, penulis

menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain. Kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hasilnya masih kurang optimal, rendahnya ketaatan dalam bekerja seperti telatnya masuk kerja, telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat, itu semua tidak sesuai dengan aturan yang yang telah di tetapkan di perusahaan, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet, dan lain sebagainya, kurangnya kerjasama antar karyawan maksudnya ketika ada beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan oleh beberapa karyawan, karyawan lain kurang membantu untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatkan produktivitas atau penghematan biaya. Adanya karyawan yang disiplin dan

insentif yang sesuai diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkat pula kelancaran proses kerja. Dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya suatu penilaian disiplin dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam dengan melakukan penelitian berjudul: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RITI PROPERTY di Bandung"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercangkup dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Riti Property di Bandung yaitu disiplin dan insentif.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah utama yang ditemukan mengenai kinerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung adalah sebagai berikut :

1. Jumlah kehadiran tanpa keterangan karyawan cenderung meningkat
2. Ketaatan terhadap jam istirahat yang berlaku masih rendah.
3. Insentif yang berbentuk uang masih kurang sesuai

4. Kinerja karyawan belum optimal dilihat ketelitian dan kerjasama
5. Menyelesaikan pekerjaan masih rendah dalam ketepatan waktu dan hasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung.
2. Bagaimana insentif kerja pada CV. Riti Property di Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di CV. Riti Property di Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV. Riti Property di Bandung, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung
2. Insentif Pada CV. Riti Property di Bandung
3. Kinerja karyawan di CV. Riti Property di Bandung
4. Besarnya pengaruh disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di CV. Riti Property di Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis CV. Riti Property di Bandung mengenai pengaruh Disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan danalam suatu perusahaan serta sebagai penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Melalui Penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan keputusan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.