

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini perusahaan di tuntut untuk memiliki efektifitas, efisiensi yang tinggi serta daya saing yang lebih dengan *competitor* semua aspek ini tidak lepas dari manajemen operasional, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia, diantara semuanya manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan juga dapat menentukan mutu dari suatu perusahaan itu sendiri.

Mengatur sumber daya manusia di suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah karena mencakup seluruh anggota dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, serta waktu yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia tidaklah sebentar. Oleh karena itu sumber daya manusia sangatlah penting karna banyak sekali tugas yang melibatkan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan seperti tugas teknis maupun nonteknis jika sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan, dalam Kurniawan (2019:102) Sumber daya manusia adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan tujuan yang sudah ditetapkan, meskipun banyak unsur-unsur

lain selain sumber daya manusia oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam perusahaan.

Selain itu di perusahaan atau organisasi setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan tugas yang berbeda tergantung dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawannya. Menurut Sedarmayanti dalam Guwarah (2018:03) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dalam pelaksanaannya kegiatan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan harus menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bekerja, karena hal ini dapat memberikan sesuatu yang positif bagi para karyawan karena menjunjung tinggi kepatuhan pada peraturan yang dibuat sehingga perusahaan tidak akan merasakan kendala yang berarti. Disiplin kerja dapat memberikan nilai lebih di suatu organisasi atau perusahaan karena efektifitas karyawan akan menjadi naik terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam Kurniawan (2019:103) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku”. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan atau organisasi juga harus memberikan insentif bagi karyawan yang telah bekerja melebihi target yang disepakati oleh kedua pihak, insentif diberikan sesuai dengan beban kerja dari masing-masing karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan bekerja lebih semangat lagi, supaya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Insentif sendiri dapat diberikan dengan berbagai bentuk tidak hanya berbentuk uang melainkan dapat berbentuk ucapan, lingkungan kerja yang baik dan lain-lain. Insentif sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna setiap perusahaan tentunya berupaya sebaik mungkin untuk memberikan bonus kepada karyawannya agar bekerja lebih optimal dan lebih bersemangat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam Guwarah (2018:02) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau organisasi untuk mendorong para karyawan agar bekerja dengan lebih baik dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dalam melaksanakan kegiatan pasti seluruh organisasi atau perusahaan memiliki budaya bekerja yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan masing-masing perusahaan memiliki cara sendiri agar segala kegiatan lebih efisien, bukan hanya itu budaya kerja juga dapat digolongkan sesuai dengan jenis atau bidang usaha apa yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna budaya kerja terjadi dari kebiasaan yang di lakukan terus menerus oleh karyawan perusahaan atau organisasi semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja karyawan. Dalam Guwarah (2018:02) Budaya kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga

pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

PT. Putra Restu Pertama Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu dan *suplyer* bahan baku kayu untuk kebutuhan pabrik maupun perorangan perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002 perusahaan ini menjual dan menyediakan segala macam kebutuhan pasokan kayu dengan berbagai ukuran jenis kayu sesuai dengan pesanan, untuk sementara perusahaan ini memasarkan produknya keberbagai wilayah seperti tanggerang, purwakarta, tegal, Cirebon, Surabaya, dan solo. Total keseluruhan jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan ini sebanyak 50 orang yang terdiri dari pekerja harian lepas, operator mesin, sopir, grader, dan administrasi. Hal ini menjadikan perusahaan ini harus memiliki SDM yang tepat untuk masing-masing bidang pekerjaannya agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal.

Kinerja karyawan di PT Putra Restu Pertama Tasikmalaya kurang efektif sehingga produktivitas perusahaan tidak maksimal, Selain itu karyawan di PT. Putra Restu Pertama Tasikmalaya kurang memiliki kedisiplinan yang baik dalam kinerjanya, karna situasi tempat kerja yang tidak kondusif dan kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan oleh perusahaan seperti karyawan yang bekerja dan libur semauanya hal ini membuat perusahaan tidak berjalan dengan maksimal, oleh karena itu apabila karyawan sudah memiliki dasar disiplin kerja yang baik maka secara tidak langsung karyawan sudah memiliki kinerja yang tinggi dan apabila karyawan

memiliki disiplin kerja yang kuat otomatis karyawan tersebut tidak akan memiliki kinerja yang tinggi.

Selain kedisiplinan, insentif menjadi salah satu masalah di PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya karna karyawan di perusahaan ini jarang mendapatkan insentif berupa bonus akan tetapi bila ada pekerjaan tambahan karyawan akan diberi bonus dengan waktu yang tidak menentu. Sehingga kinerja karyawan akan terhambat karna kurangnya motivasi dalam bekerja bila insentif diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan maksimal.

PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya memiliki budaya kerja yang kurang baik dengan datang terlambat saat masuk kerja, tidur saat jam kerja, tidak jelasnya visi dan misi serta kurangnya motivasi kerja yang tertanam pada karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan pemahaman dari perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah skripsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul yaitu: **"Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya).**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
2. Bagaimana insentif pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
3. Bagaimana budaya kerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, insentif dan budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
2. Insentif pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
3. Budaya kerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.

4. Kinerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.
5. Pengaruh disiplin kerja, insentif dan budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan dan pengetahuan:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada non manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

- c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Pihak kampus

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

## **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya Jln. Gubernur Suaka Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat 46181.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini di jadwalkan dari mulai agustus 2021 sampai Januari 2022 selama 5 bulan. Dimulai dari proses pengurusan SK, survey, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengolahan data, penulisan, sampai siding (jadwal kegiatan penelitian terlampir).