

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya – sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

SDM mempunyai peranan penting dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan., karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya. Berikut beberapa faktor yang memoengaruhi kinerja karyawan, antara lain : pemberian insentif,

motivasi, dan disiplin kerja. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “Penerapan insentif”. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Variabel memuat suatu hasil dari apa yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Insentif dengan Kinerja Karyawan berhubungan sangat erat, Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk memaksimalkan kualitas kerja, dan kepuasan kerja salah satunya melalui pemberian insentif. Tujuan adanya insentif dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada hakekatnya berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupa ya mencapai tujuan perusahaan, suatu Perusahaan dengan menawarkan sebuah keuntungan finansial ataupun non finansial melebihi upah dan gaji dasar ini . insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh Perusahaan. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Selain dengan pemberian insentif, motivasi juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja yang lebih produktif. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang

mendorong aktivitas tersebut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Henry, (1997:624) menyatakan alasan-alasan tertentu yang dikemukakan para ahli mengenai pengkaitan antara insentif terhadap kinerja karyawan, antara lain ialah motivasi kerja. Berelson & Steiner, dalam Mochammad, (2003:121) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motive. Motive adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, atau menyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Menurut Gerungan, (1982:45) motif meliputi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedang motivasi adalah pemberian atau penimbulan dari motif atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (kerja keras), sebaliknya seseorang dengan motivasi kerja yang lemah atau rendah akan melaksanakan pekerjaan dengan sekedarnya saja. Menurut Mochammad, (2003:125) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat yang mendorong seseorang bekerja.

Siagian, (2018;24) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Siagian, (2017:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Menurut Rangkuti, (2019) indikator kinerja sebagai berikut: Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau Sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang.

Menurut Sutrisno, (2011) kedisiplinan sangat perlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. PT. LKM Demak Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa keuangan dalam bentuk Lembaga Keuangan Mikro , dengan pemegang saham terdiri dari Pemerintah Kabupaten Demak dan Koperasi Pegawai Negeri Marsudi Ajining Sariro (KPRI MAS), PT. LKM Demak Sejahtera sebelumnya

merupakan perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Demak dengan nama PT. LKM Badan Kredit Pemerintah Daerah (BKPD/ BAPAS).

Variabel insentif pada penelitian Shinta & Siagian, (2020), Rozi, (2019) dan Paramananda et al., (2021) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Safitri, (2017) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi pada penelitian Umar & Norawati, (2022), Sudjatmoko & Rusilowati, (2022) dan Masitoh et al., (2020) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Sari, (2016) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja pada penelitian Ratnawati et al., (2022), Chandra et al., (2022) dan Dony & pebrina., (2022) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Muna & Isnowati, (2022) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LKM DEMAK SEJAHTERA”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat kita tuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT LKM Demak Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi kalangan akademis penilitan ini diharapkan dapat memberikan bukti mengenai bagaimana pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam memperbaiki kinerja karyawan

3. Manfaat bagi pihak lain

Sebagai acuan bagi penelitian lain yang mempunyai masalah sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.