

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di dalam sebuah perusahaan seperti sebagai sumber daya inisiator, pemberi tenaga, pemberi kreativitas yang tinggi, dan usaha kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus menerus. Selain itu sumber daya manusia terdapat unsur yang utama yaitu, unsur pengendali yang paling penting di dalam segala bentuk organisasi yang bersifat sangat kompleks, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang lebih, penanganan secara signifikan serta perlakuan yang khusus disamping faktor manfaat yang lain (Sari, 2016). Siregar (2017) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi memerlukan beberapa indikator pendukung yang dapat menjadi acuan keberhasilan. Contoh dari salah satu indikator tersebut adalah peran aktif dari karyawan. Peran aktif dari karyawan merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan karena karyawan menjadi perencana, pelaku utama, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi (Arifudin et al., 2017).

Menurut Affandi (2018:23) motivasi yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi antar satu orang karyawan dengan karyawan lainnya berbeda. Hal itu dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang sosial masing-masing individu. Diperlukan pemberian motivasi karyawan secara berkala untuk meningkatkan kedisiplinan, etos kerja, menurunkan tingkat absensi, dan tercapainya produktifitas karyawan. Kondisi fisik kerja juga harus terus menerus diperhatikan agar faktor motivasi dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan (Nasrullah et al., 2017).

Suhardjo (2013:94) mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah disiplin. Motivasi kerja tidak dapat muncul dengan sendirinya tanpa dipengaruhi oleh hal-hal lain yang dapat memantik motivasi kerja sendiri untuk muncul. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu disiplin kerja. Apabila disiplin kerja terpenuhi, maka secara langsung ataupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Upaya peningkatan motivasi kerja memerlukan dukungan secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berperan yaitu disiplin. Disiplin tidak hanya berasal dari internal individu, namun faktor lain seperti kepemimpinan juga berpengaruh. Kepemimpinan yang baik dan suasana kerja yang kondusif merupakan syarat untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi

dan pencapaian tujuan kerja maksimal sesuai dengan cita-cita atau tujuan organisasi (Muhsin & Arifa 2018).

Kepemimpinan berperan penting dalam mewujudkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Pimpinan berperan untuk memberikan suri tauladan atau contoh yang baik dan dapat ditiru secara langsung oleh bawahannya. Oleh karena itu, kedisiplinan dari pemimpin sendiri juga harus diperhatikan. Karyawan akan meniru bagaimana pemimpin itu berperilaku, sehingga pemimpin yang baik akan memberikan dampak positif untuk karyawan ataupun organisasi. Cara pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya merupakan hal yang penting. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh bagaimana interaksi antar pemimpin dan karyawan yang dipimpin. Pemimpin dikatakan gagal, apabila karyawan tidak termotivasi, tidak dapat bergerak, dan menunjukkan kinerja yang semakin memburuk (Muhsin & Arifa, 2018).

Indikator lain dari disiplin kerja menurut Muhsin & Arifa (2018) yaitu keadilan, sanksi hukuman, balas jasa, dan hubungan kemanusiaan. Keadilan dalam aspek ini yaitu keadilan dalam menegakkan peraturan yang sudah tertuang dalam perjanjian kerja pada perusahaan. Perusahaan harus berlaku adil dalam menegakkan peraturan yang sudah tertuang. Keadilan disini berlaku bagi seluruh karyawan, tanpa terkecuali pemimpin, sehingga tidak menimbulkan istilah tajam ke bawah dan tumpul ke atas. Indikator sanksi hukuman juga menjadi salah satu hal penting dalam menegakkan kedisiplinan. Ukuran sanksi hukuman sesuai dengan peraturan yang dilanggar, namun tidak mengabaikan rasa kemanusiaan yang ada. Semakin berat pelanggaran yang dilakukan, maka semakin berat pula

sanksi yang akan diterima, demikian pula sebaliknya. Jika indikator-indikator ini terpenuhi, maka disiplin kerja akan meningkat, sehingga motivasi kerja akan meningkat pula.

Motivasi kerja memberikan dampak terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain. Hal tersebut dapat tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam diri individu. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan dan diharapkan akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Hal lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu insentif kerja. Peningkatan motivasi kerja sebanding dengan insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan. Pemberian insentif sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap hal yang telah karyawan lakukan. Karyawan akan memberikan umpan balik terhadap pemberian insentif oleh perusahaan. Apabila karyawan senang dengan insentif tersebut, maka motivasi kerja akan bertambah, dengan pemberian insentif diharapkan karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga akan memunculkan prestasi kerja yang baik (Nurahma et al., 2013).

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak. Hal tersebut dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan, yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi

karyawan. Dalam mencapai suatu prestasi kerja diperlukan adanya motivasi yang tinggi, sehingga dapat mengatasi segala kesulitan, beban ataupun target yang telah ditetapkan. Umumnya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Jika prestasi karyawan tinggi, maka hal itu akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Misaja Mitra Pati *Factory* ialah satu diantara perusahaan yang menangani bidang pengolahan udang. Perusahaan ini mempunyai kantor pusat di Jakarta yang telah ada dari tahun 1968, mempunyai tiga cabang yang beralamat di Jawa Tengah (Kabupaten Pati), Kalimantan Selatan (Kotabaru) dan Kalimantan Timur (Tarakan). PT Misaja Mitra Pati diresmikan pada tanggal 19 April 1994 dan beroperasi dalam pengolahan udang segar dalam bentuk produk *Head Less Block Frozen Shrimp*, *Peeld Block Frozen Shrimp*, *PDTO Nobashi Ebi*, *Frozen Shrimp Head On PDTO Panko Ebi*, serta memiliki produk utama yaitu panko ebi merupakan produk udang beku yang dilapisi tepung roti. PT Misaja Mitra memproduksi produknya berdasarkan pesanan dari pelanggan. Produk-produk yang dihasilkan dipasarkan di Jepang dan Eropa.

PT Misaja Mitra Pati *Factory* membuat aturan jam kerja bagi karyawannya sesuai dengan aturan dari pemerintah yang mana karyawan bekerja selama 8 jam dengan waktu istirahat 1 jam dalam sehari kerja namun tidak berlaku pada hari Jum'at, sebab pada hari Jum'at diberlakukan 2 jam istirahat karena karyawan melaksanakan kewajiban sholat Jum'at. Perusahaan ini memberlakukan hari kerja dari hari Senin hingga Sabtu namun untuk hari minggu serta hari libur nasional

perusahaan libur. Aturan libur tersebut dapat berubah jika terdapat bahan baku yang berjumlah banyak serta adanya permintaan pasar yang tinggi maka karyawan diharuskan untuk masuk. Daftar jam kerja PT Misaja Mitra Pati *Factory* terdapat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1

Jam Kerja PT. Misaja Mitra Pati *Factory*

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	08.00-16.00	12.00-13.00
Jumat	08.00-16.00	11.00-13.00
Sabtu	08.00-15.00	12.00-13.00
Libur Nasional	08.00-16.00	12.00-13.00

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021)

PT Misaja Mitra Pati *Factory* mempunyai karyawan berjumlah 1.427 yang mana terdiri dari 194 laki-laki dan 1.233 perempuan. Banyaknya jumlah karyawan perempuan disebabkan karyawan berjenis kelamin perempuan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya karena ulet, teliti dan mudah untuk diarahkan. Berikut rincian jumlah karyawan PT Misaja Mitra Pati *Factory* terdapat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2

Rincian Jumlah Karyawan PT. Misaja Mitra Pati *Factory*

No.	Bagian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Bulanan	35	47	82
2.	Borongan grup	137	1110	1.247
3.	Harian	13	68	81
4.	Staff	9	8	17
Jumlah		194	1.233	1.427

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021).

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di PT Misaja Mitra Pati *Factory* salah satunya yaitu insentif. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pemberian insentif dapat diberikan secara material seperti pemberian uang, tunjangan hari tua, pemberian bonus dll. Pemberian insentif non material seperti promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Diharapkan melalui pemberian insentif, setiap karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena-fenomena yang ditemui di PT Misaja Mitra Pati *Factory* berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yaitu dengan adanya promosi jabatan. Berikut daftar karyawan yang mendapat promosi kenaikan jabatan di PT Misaja Mitra Pati *Factory*:

Tabel 1.3

Daftar Karyawan yang Mendapat Promosi Kenaikan Jabatan Di PT Misaja Mitra Pati *Factory*

No	Tahun	Jumlah karyawan yang naik jabatan (orang)
1	2018	5
2	2019	3
3	2020	2

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021).

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dari tahun 2018 sampai tahun 2020 setiap tahunnya mengalami penurunan, pada tahun 2020 menjadi paling rendah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan karena tanggung jawab yang diberikan masih kurang dan berdampak pada menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi terkait motivasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory* dapat dilihat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4

Daftar fasilitas penunjang karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*

No	Fasilitas	Jumlah
1.	Musholla	1
2.	Tempat parkir	1
3.	Klinik kesehatan	1
4.	Kantin	2
5.	Toilet	12
6.	Ruang ganti	6

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021).

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas penunjang yang terdapat pada PT Misaja Mitra Pati *Factory* belum mencukupi kebutuhan karyawan, terdapat kondisi kerja yang kurang nyaman, terdapat sistem koordinasi atau kerja sama antar operator yang belum maksimal, sirkulasi udara dan penerangan yang kurang, dengan masih adanya kekurangan dalam standar kelayakan pada fasilitas kerja, maka motivasi kerja mengalami penurunan, karena fasilitas yang ada tidak mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Fenomena lainnya yang berdampak pada prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang ditemui di PT Misaja Mitra Pati *Factory* dapat dilihat pada tabel 1.5:

Tabel 1.5

**Daftar Keterlambatan Karyawan PT Misaja Mitra Pati *Factory* Januari -
November 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan
Januari	1427	25	280
Februari	1427	22	214
Maret	1427	24	240
April	1427	23	225
Mei	1427	21	261
Juni	1427	25	214
Juli	1427	25	214
Agustus	1427	24	230
September	1427	26	263
Oktober	1427	25	220
November	1427	26	225

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021).

Berdasarkan hasil observasi yang terkait disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran karyawan perbulan sebesar 85% - 90%, dikarenakan rata-rata pekerjanya adalah perempuan yang setiap bulannya mengambil cuti haid yang diberikan perusahaan kepada para pekerja perempuan. Karyawan dikatakan tidak disiplin jika karyawan tersebut ijin atau tidak hadir tanpa surat keterangan lebih dari 3 kali berturut-turut dalam satu bulan. Selain itu terdapat pemimpin yang belum maksimal dalam memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Dari hasil observasi diperoleh masih adanya karyawan yang

menunjukkan disiplin karyawan yang rendah, hal tersebut berdampak pada pemberian insentif perusahaan.

Fenomena pemberian insentif yang ditemui di PT Misaja Mitra Pati *Factory* dapat dilihat pada tabel 1.6:

Tabel 1.6
Daftar presentase karyawan yang mendapat insentif di PT Misaja Mitra Pati
Factory

No	Tahun	Presentase (%) Jumlah karyawan yang menerima insentif
1	2018	80%
2	2019	80%
3	2020	75%
4	2021	85%

Sumber : HRD PT Misaja Mitra Pati *Factory* (2021).

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pada tahun 2020 mengalami penurunan karena tingkat kehadiran karyawan menurun. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebesar Rp 150.000/bulan, insentif tersebut diberikan kepada karyawan yang aktif masuk kerja tanpa ada izin selama satu bulan penuh. Selain itu, pemberian insentif dianggap masih kurang adil, dimana karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang berat dan tanggung jawab yang besar mendapatkan besaran insentif yang sama dengan karyawan yang tanggung jawabnya lebih ringan dan cenderung santai dalam bekerja.

Research Gap penelitian ini adalah Purnamasari et al., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik. Sedangkan Nurhuda et al., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika. Penelitian yang dilakukan oleh Utarindasari & Silitonga (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan divisi sales & marketing di PT Nipress Tbk. Sedangkan Effendy (2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Optima Media Sinergi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Arif et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Sedangkan Pratama & Jaenab (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima. Penelitian yang dilakukan oleh Meiditami & Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Sedangkan Istiqomah (2018) menyatakan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anggrainy et al., (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh. Sedangkan Aldi & Susanti (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh tentang pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada karyawan PT Misaja Mitra Pati *Factory*).

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menghindari perluasan pembatasan penelitian ini, maka penulis melakukan pembatasan masalah antara lain:

1. Penelitian mengambil objek pada karyawan PT Misaja Mitra Pati *Factory* divisi produksi sub divisi nigiri.
2. Variabel dependen (terikat) yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.
3. Variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan insentif.
4. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.
5. Waktu Penelitian dilakukan pada february 2022.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada PT Misaja Mitra Pati *Factory* sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja di PT Misaja Mitra Pati *Factory* terdapat permasalahan, seperti kurangnya pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan, tingkat kehadiran yang masih rendah.
- b. Pemberian insentif dianggap masih kurang adil, dimana karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang berat dan tanggung jawab yang besar mendapatkan besaran insentif yang sama dengan karyawan yang tanggung jawabnya lebih ringan dan cenderung santai dalam bekerja.
- c. Permasalahan terkait motivasi kerja yaitu suasana kerja yang monoton, sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.
- d. Rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil terhadap perbaikan prestasi kerja karyawan, sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan.

Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati *Factory*?

1.4. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan bagi perkembangan ilmu manajemen. Bagi individu maupun masyarakat khususnya pada kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dapat memberikan pemahaman tentang hubungan antara variabel disiplin kerja, insentif, motivasi kerja, dan prestasi kerja.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi manajemen sumber daya manusia PT Misaja Mitra Pati *Factory* tentang perlunya manajemen dalam mengelola disiplin kerja dan insentif dalam memperoleh prestasi kerja karyawan.