

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era milenial saat ini, persaingan dalam dunia bisnis terutama di bidang industri otomotif semakin meningkat. Dimana perusahaan dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal *knowledge and skills*. Dalam menghadapi era milenial, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam perusahaan. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia untuk perkembangan bisnis saat ini yang selalu meningkat, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standart kerja yang dipersyaratkan. Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik.

Menurut Ferawati (Ciptoringnum, 2013) sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan

perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas. Tidak berbeda pula pendapat oleh Sunyoto (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada di suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor yang diketahui memiliki pengaruh untuk memberikan dorongan adalah dengan pemberian insentif materiil. Insentif Materiil merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang di tentukan (Rivai, 2013:744 dalam Aditia, 2015). Sehingga dengan adanya pemberian insentif materiil di setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Insentif materiil adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Selain insentif materiil, faktor kedua yang juga memiliki pengaruh di lingkup perusahaan adalah

lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman, nyaman memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja fisik tersebut mencakup hubungan yang terbentuk antara pegawai dengan atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sihombing, 2014:134 dalam Siti, 2017). Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kinerja yang tinggi.

Selain dua faktor tersebut, didalam perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya juga diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013 dalam Ananta dan Sesilya, 2017). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, cara berpakaian, menggunakan alat-alat kantor, serta peraturan lainnya yang berlaku pada suatu organisasi. Dengan adanya dukungan disiplin kerja diharapkan para karyawan lebih menjaga agar pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin.

Oleh karena itu insentif materiil, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting

dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja buruk maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan juga menurun, tetapi jika kinerja karyawan baik produktivitas yang diharapkan mudah tercapai. Kinerja memiliki suatu arti yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan weewnang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016:481).

Seperti halnya pada PT. Citra Cakra Persada merupakan sebuah perusahaan yang terletak di Surabaya yang bergerak dibidang Industri otomotif. PT. Citra Cakra Persada tersebut menyediakan *service*, penjualan *spare part*, dan jasa *body repair* mobil Honda. PT. Citra Cakra Persada didirikan pada tahun 2005 di Surabaya. PT. Citra Cakra Persada memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua, PT. Citra Cakra Persada tidak lepas dari permasalahan yang ada. Adapun permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan di PT. Citra Cakra Persada adalah terkait dengan pemberian insentif yang hanya berdasarkan pencapaian target penjualan perusahaan. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian pendapatan insentif materiil khususnya pada karyawan bagian administrasi. Bagian administrasi berperan penting dalam perusahaan dan memegang tanggung jawab besar untuk menginput dan merekap seluruh data-data yang ada pada bagian-bagian di perusahaan tersebut, tanpa adanya bagian administrasi

kinerja perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar. Namun, di dalam menjalankan kinerjanya, karyawan pada bagian administrasi tidak memiliki target. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap pemberian insentif materiil yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal lain yang masih menjadi kendala di PT. Citra Cakra Persada adalah ketidaknyamanan lingkungan kerja fisik, dan masih terdapatnya pelanggaran terhadap disiplin kerja yang ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Insentif Materiil, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Insentif Materiil berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Materiil Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Citra Cakra Persada Di Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen SDM yang terkait dengan Insentif Materiil, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
  - b. Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang permasalahan dalam dunia bisnis serta solusi yang ditawarkan melalui hasil penelitian. Dan mampu menghasilkan lulusan yang berkompeten dalam bidang yang dikuasai terutama Manajemen SDM
2. Manfaat Praktisi
  - a. Penelitian ini dilakukan supaya dapat menambah pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang didapat selama menempuh studi perkuliahan dalam bidang Manajemen terutama SDM.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan di dalam mengatasi permasalahan yang ada pada perusahaan terkait dengan Insentif Materiil, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.