

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, para pelaku ekonomi dan bisnis berkompetisi untuk menunjukkan eksistensi perusahaan serta berinovasi meningkatkan kualitas produk dan jasanya. Untuk bisa menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan dalam orientasi bisnisnya harus mampu meningkatkan efisiensi produksi dan jasanya agar tingkat keuntungan yang diharapkan dapat tercapai.

Selain itu, yang tidak kalah pentingnya indikator suatu perusahaan untuk bisa unggul dan mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusianya, karena manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan yang sangat sensitive dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sumber daya manusia disini merupakan karyawan atau pekerja. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus diberdayakan dan diperhatikan sehingga mereka dapat berkinerja dengan baik demi kelangsungan hidup perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka perusahaan harus merancang dan mengelola sumber daya manusianya dengan tepat guna. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan didukung pada kinerja karyawannya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan (Siregar dalam Cokroaminoto, 1998).

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Yono, dkk, 2004).

Walaupun kita tahu bahwa peran manusia dalam berbagai sisi kehidupan adalah mutlak namun peran manusia dalam perusahaan, baru diakui belakangan ini. Ini kita dapat lihat dari bagaimana pengelolaan manusia dalam suatu perusahaan dijalankan. Melihat keadaan seperti ini, perusahaan harus mampu memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawannya serta menata ulang kebijakan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan (Gibson dalam Cokroaminoto, 1998). Apabila karyawan mempunyai produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif dan tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah (Siregar dalam Cokroaminoto, 1998).

Ini semua akan menjadi tugas manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendapatkan pencapaian keberhasilan perusahaan. Motivasi disini merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).

Di sisi lain, faktor disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan akan mentaati segala norma, kaidah, dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien (Yono, dkk. 2004). Logika tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Yono, dkk (2004) yang telah menunjukkan bahwa insentif, motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja adalah empat variabel penting yang secara bersama-sama berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan.

Bagi karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta keberadaan insentif dapat menjadi tambahan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga akhirnya meningkatkan kinerjanya. Demikian juga dengan pemberian motivasi kerjanya

meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Disisi lain disiplin kerja yang tinggi akan membuat hasil kerja karyawan semakin terukur sehingga akhirnya mampu memberikan cerminan dalam kinerja perusahaan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Martha Tilaar “Salon Day Spa” yang berada komplek colombo no.7 jl. Cendrawasih Yogyakarta dikarenakan sistem kerja yang diberlakukan kepada karyawan menggunakan sistem kerja target pencapaian prestasi kerja yang berbeda-beda pada masing-masing karyawannya. Hal tersebut bisa menimbulkan sistem kompetisi kerja pada setiap karyawan dan tentu akan menentukan pula besarnya insentif yang diterima pada setiap karyawannya. Situasi kompetisi diangkat perusahaan sebagai motivasi, tetapi perusahaan tetap memperhatikan dan berkomitmen untuk menerapkan disiplin kerja yang dituangkan dalam tata nilai perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya. Dengan kebijakan yang diberlakukan tersebut, perusahaan berharap akan bisa menambah baik kinerja karyawannya. Melihat dari masalah diatas, peneliti ingin meneliti sejauh mana pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya Martha Tilaar “Salon Day Spa” yang berada di komplek colombo no.7 jl. Cendrawasih Yogyakarta.

Atas dasar pentingnya seberapa besar pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH**

**INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MARTHA TILAAH “SALON DAY SPA”
YOGYAKARTA.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan serta mengingat keterbatasan waktu, kemampuan dan kesempatan yang ada, maka penulis hanya menitik beratkan pada masalah :

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Dapat dijadikan masukan kepada Martha Tilaar “Salon Day Spa” Yogyakarta untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian.

2. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktek yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.