

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Mangkunegara, 2005). Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dilaksanakan program pelatihan. Disamping program pelatihan perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang

lebih tinggi, hal itu mencakup sistem pemberian insentif yang tepat serta usaha – usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2005) pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawannya mempunyai tujuan mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan agar mereka bekerja lebih giat dan tekun sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Insentif dapat dibedakan dalam beberapa macam, menurut Sarwoto (2002), secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material. Menurut Zainun (2001), insentif yang bersifat material yaitu tambahan gaji/upah, pemberian bonus, dan jaminan sosial. Insentif material berupa uang yaitu tambahan gaji/upah karena kebutuhan pokok tenaga kerja seperti sandang, pangan dan papan adalah kebutuhan yang diperoleh dengan pengorbanan materi (uang). Sedangkan insentif non material Pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya), pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan juga berdampak baik terhadap disiplin kerja dari penelitian yang dilakukan Nauli Rani (2010) dengan penelitian pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan kesejahteraan pendidikan dan perumahan, menemukan pelatihan berpengaruh baik terhadap disiplin kerja. Disiplin

kerja sendiri diartikan tingkat ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada. Disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2006) yaitu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir, berpenampilan sopan.

Program-program pelatihan tidak hanya penting untuk karyawan saja tetapi juga untuk organisasi dan hubungan dalam kelompok kerja. PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta merupakan perusahaan yang ingin terus berinovasi dan meningkatkan kemampuan serta motivasi karyawannya. Hal ini menuntut seluruh tenaga karyawan yang ada didalamnya untuk senantiasa inovatif dan memiliki kualitas kerja yang baik serta keahlian yang memenuhi standar. Salah satu alternatif untuk mewujudkan orientasi tersebut, PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta harus mencanangkan program pelatihan secara rutin untuk memperoleh hasil yang baik serta didukung dengan pemberian insentif. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan usaha dan biaya yang tidak sedikit, mulai dari mempersiapkan peralatan sampai kepada pengadaan tenaga-tenaga ahli dan terampil. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas perumusan masalah yang diambil yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
3. Apakah ada pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan serta insentif secara simultan terhadap disiplin kerja di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
5. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
6. Apakah ada pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan serta insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
7. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?
8. Lebih besar mana antara pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?

9. Lebih besar mana antara pengaruh langsung insentif terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan serta insentif secara simultan terhadap disiplin kerja di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
5. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan serta insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.

7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
8. Untuk mengetahui apakah lebih besar pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan dengan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.
9. Untuk mengetahui apakah lebih besar pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan dengan pengaruh langsung insentif terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan mengetahui cara pemberian insentif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta

b) Bagi PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Jogjakarta

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan.