

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan-perusahaan dalam suatu industri semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia dituntut untuk menampilkan performa yang terbaik dengan demikian perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:10)

Faktor motivasi kerja karyawan memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja mencakup persoalan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara lebih produktif dan efektif dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Terwujudnya motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya konflik kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah konflik kerja. Menurut Rivai (2013:279) “Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai”. Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi, bergantung pada cara-cara individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan.

Akibat munculnya konflik kerja pegawai memberikan suatu cara yang dapat meningkatkan motivasi pegawai yang akan berimbas pada produktivitas kerja pegawai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan adalah dengan cara memberikan insentif. Pemberian insentif dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat pengakuan dan perhatian terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik (Sujatmoko,2007:8-9).

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan maksimum. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang erat, dimana insentif merupakan salah satu bagian dari kompensasi. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Rivai, 2009:767).

Selain itu juga insentif yang diberikan kepada setiap karyawan itu berbeda-beda setiap unitnya, berdasarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tergantung hasil pencapaian kinerja atau prestasi yang diberikan oleh para karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan memberikan kinerja yang optimum dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh organisasinya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana,dkk,2011:134).

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dan sebagai pamacu kemampuan karyawan. Menurut Gitosudarmo dan Nyoman (2000:28) “Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu”. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT. Unggul indah jaya farm bahwa permasalahan yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari, tingkat absensi

yang tinggi (alpa ,terlambat, cuti) dan tingkat labour turn-over (tingkat perpindahan) yang tinggi, tingkat absensi di karenakan beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tingkat perpindahan yang tinggi akibat dari perselisihan di antara karyawan yang terus menerus berkeibat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan.

PT unggul indah jaya farm adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam petelur. Perusahaan ini di bangun sejak tahun 2004 memiliki kantor pusat di Surabaya dengan menggunakan tenaga dari 200 orang karyawannya.

Kondisi absensi karyawan selama tiga tahun terakhir di PT. Unggul Indah Jaya Farm hasilnya secara umum masih di bawah standar, yaitu absensi pada tahun 2015 sebesar (5,9 %), absensi tahun 2016 sebesar (7,06 %), dan absensi tahun 2017 sebesar (8,9 %) maka dapat diketahui rata-rata tingkat absensi karyawan selama priode tiga tahun terkahir yaitu sebesar (7,28%). Dari data tersebut dapat di lihat bahwa kondisi semangat kerja karyawan masih kurang optimal, karena hasilnya masih jauh dari standar yang di tetapkan.

Dari uraian permasalahan di atas dan informasi yang didapat dari para karyawan dan jajaran direksi di PT. Unggul indah Jaya farm, yaitu turunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan oleh tiga faktor yakni konflik kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari sumber terpercaya, bahwa konflik kerja karyawan yang berada di PT. Unggul Indah Jaya Farm yaitu, Para karyawan cenderung lebih berhati- hati, khawatir terhadap keadaan sekelilingnya

apabila pihak pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerjanya. Di samping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan untuk memperoleh penilaian yang baik dari pimpinannya. Para karyawan juga diwajibkan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang semestinya karena adanya kasus pemecatan secara sepihak oleh pimpinan perusahaan yang dalam hal ini penilaiannya dilakukan oleh orang-orang tertentu yang di tunjuk oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik meneelaah secara lebih mendalam. Maka penulis mengambil judul : **PENGARUH KONFLIK KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT UNGGUL INDAH JAYA FARM.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik kerja terhadap Motivasi Kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian insentif terhadap Motivasi Kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Konflik kerja terhadap Motivasi Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Pemberian insentif terhadap Motivasi Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengurangi konflik kerja, menambah disiplin kerja dan memotivasi karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.