

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor lainnya. Salah satu unsur utama dalam kelangsungan hidup dan peningkatan perusahaan adalah keberhasilan dalam sumber daya manusia (SDM). Saat ini elemen sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dianggap sangat penting bagi perusahaan karena berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi walaupun saat ini telah banyak perkembangan teknologi, tetapi faktor sumber daya manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Karena kekuatan daya tahan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dapat berdiri sukses dan mempunyai pendapatan yang besar tidak lepas dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Apapun bidang dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik serta

profesionalitas dari seorang karyawan, dengan kinerja yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik juga bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016).

Kinerja seorang karyawan umumnya menjadi suatu hal yang penting dan memiliki sifat yang individual dikarenakan seorang karyawan memiliki tingkat kemahiran serta tingkat keterampilan yang berbeda antar satu dan lainnya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas perusahaan, maka perusahaan diharuskan untuk memperhatikan kinerja karyawan. Terdapat beberapa aspek yang dapat berpengaruh pada mutu karyawan, perusahaan dapat memperhatikan beberapa aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu upaya untuk memenuhi kebutuhan keuangan dan non keuangan karyawan seperti tersedianya fasilitas, cara kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pemberian insentif merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain berguna untuk peningkatan kinerja karyawan pemberian insentif juga dapat berguna untuk memotivasi kerja karyawan agar mereka memiliki semangat yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif pada perusahaan dinilai merupakan hal yang cukup penting karena diyakini dapat mengatasi permasalahan yang kompleks seperti rendahnya kinerja yang dikarenakan semangat karyawan yang masih belum sepenuhnya baik hal ini mungkin disebabkan menurunnya semangat

kerja karyawan, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan selain gaji Insentif dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan penghasilan atau kinerja yang baik. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan jasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2004). Sedangkan menurut Rivai (2005) yang mengemukakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Dari dua pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan gaji atau insentif yang diterima. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka harusnya semakin besar pula insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk *reward* atas kinerja baik yang telah dilakukannya.

Selain adanya insentif, faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2016). Bagi suatu perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas perusahaan, sehingga dapat diperoleh suatu hasil yang maksimal. Bagi karyawan adanya disiplin kerja akan diperoleh suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang terjadi saat ini di Indonesia adalah banyaknya pemimpin yang tidak memperhatikan sistem manajemen kerja dalam organisasinya sehingga menjadikan kepuasan kerja seorang karyawan tidak optimal, hal ini berdampak pada hasil dari kinerja karyawan tersebut yang bisa dibilang kurang maksimal dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal ini menyebabkan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi menurun.

Saat ini banyak sekali perusahaan rintisan di Indonesia yang bergerak di bidang industri pendidikan seperti Ruangguru, IndonesiaX, HarukaEdu, Arkademy, Zenius, Quipper serta aplikasi-aplikasi pembelajaran gratis yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Perusahaan rintisan *startup* di industri pendidikan yang saat ini sedang berkembang dengan pesat dan memiliki ribuan juta pengguna bimbingan *online* maupun bimbingan *offline* adalah PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru) dibandingkan dengan perusahaan rintisan industri pendidikan yang lain dikarenakan fitur pembelajaran yang terdapat di Ruangguru lebih lengkap diantara aplikasi pembelajaran lainnya. Berdasarkan data yang ada saat ini pengguna Ruangguru di Indonesia sudah mencapai 38 juta. Ruangguru merupakan aplikasi pembelajaran dengan pengguna yang paling banyak diseluruh Indonesia. PT. Ruang Raya Indonesia adalah salah satu perusahaan rintisan digital yang bergerak dibidang pendidikan nonformal. Ruangguru menawarkan *platform* pembelajaran berbasis kurikulum sekolah melalui video tutorial interaktif oleh guru dan animasi pada aplikasi ponsel dan komputer, serta pada saat ini Ruangguru juga telah mendirikan penyediaan

bimbingan belajar tatap muka (*offline*) di beberapa kota besar di Indonesia dan salah satunya berada di kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung), saat ini kinerja karyawan dirasa belum optimal. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kewalahan untuk memenuhi tuntutan kerja terutama pada target penjualan. Meskipun begitu, karyawan tetap berusaha mempromosikan produknya pada target pasar, yaitu siswa dan siswi tingkat SD sampai dengan SMA. Berikut ini disajikan data hasil pencapaian kinerja karyawan Ruangguru Lampung selama kurun waktu 6 bulan pada tahun 2021

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) Periode Juli – Desember Tahun 2021**

<b>Periode (Bulan)</b>	<b>Pencapaian Target (%)</b>	<b>Target Perusahaan (%)</b>	<b>Keterangan</b>
Juli	80	100	Belum tercapai
Agustus	75	100	Belum tercapai
September	69	100	Belum tercapai
Oktober	68	100	Belum tercapai
November	75	100	Belum tercapai
Desember	65	100	Belum tercapai

Sumber: Bagian *Sales* dan *Marketing* PT. Ruangguru Lampung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) selama kurun waktu 6 bulan terakhir, belum mencapai target perusahaan. Jika ditarik secara rata-rata para karyawan Ruangguru Lampung tidak menggapai sasaran bahkan jauh dari pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu sebanyak 100 %. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Ruangguru Lampung, pencapaian target yang tidak optimal tersebut dikarenakan kurangnya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan insentif material yang diberikan

kepada perusahaan tidak seperti yang diharapkan, sehingga para karyawan kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih gigih terutama pada bidang *marketing* karena imbalan berbentuk komisi yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan target yang telah dicapai di setiap bulannya. Dalam hal pemberian insentif non material saat ini dalam PT. Ruangraya Indonesia telah menerapkan insentif non material bagi seluruh karyawannya, baik dibidang *sales* dan *marketing* maupun bidang lainnya.

Selain itu, permasalahan lain yang muncul adalah tidak ada penjelasan dari pimpinan terkait besaran nominal yang didapatkan karyawan dalam hal pemberian insentif bagi karyawan yang telah mencapai target yang diinginkan. Insentif bagi karyawan PT. Ruangraya Indonesia didapatkan setiap bulan bersamaan dengan gaji, besaran insentif yang didapatkan berdasarkan dengan seberapa besar target perusahaan yang telah dicapai biasanya 3-5 % dari produk yang terjual, khususnya bagi tim *sales* dan *marketing*. Lalu, untuk karyawan yang bukan bagian dari tim *sales* dan *marketing* sampai saat ini tidak memperoleh insentif secara material sekalipun mereka telah mencapai prestasi dalam bekerja, tetapi mereka tetap mendapatkan insentif secara non material. Terkait pemberian insentif pihak Ruangguru cabang termasuk Ruangguru Lampung tidak diberikan hak wewenang untuk mengakses data karena seluruh peraturan pemberian gaji dan insentif diatur langsung oleh tim *Human Resource* Ruangguru Pusat yang berada di Kota Jakarta.

Fenomena lain yang terjadi pada karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) selain insentif adalah disiplin kerja. Berdasarkan

wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja pada PT Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) menjelaskan bahwa saat sistem absensi karyawan PT. Ruangraya Indonesia adalah menggunakan aplikasi HR Apps pada *smartphone* sistem absennya *remote* tanpa harus datang ke kantor setiap hari jam kerja karyawan adalah pukul 08.00 – 17.30 WIB kegiatan disetiap pagi adalah menghadiri *morning briefing* pada pukul jam 08.00 dan menghadiri evaluasi kerja pukul 16.00 WIB via aplikasi *Google Meet* sering kali saat kegiatan ini berlangsung banyak karyawan yang telat untuk bergabung dalam *briefing* dan evaluasi kerja ini, pimpinan sudah berupaya menegakkan kedisiplinan, namun hal tersebut masih kurang kesadaran para karyawan untuk mentaati peraturan kerja yang sudah ditentukan, sehingga hal ini juga menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan serta terdapat juga beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau tanpa izin kepada pimpinan. Permasalahan tersebut perlu dievaluasi lebih lanjut, sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan yang lainnya. Hal ini dibuktikan dengan data absensi karyawan Ruangguru Lampung selama periode tahun 2021.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) Periode Juli – Desember Tahun 2021**

Periode (Bulan)	Keterangan			Total Karyawan Absen	Persentase (%)
	Sakit (S)	Izin (I)	Alfa (A)		
Juli	2	1	-	3	4
Agustus	1	1	1	3	4
September	2	2	3	7	9
Oktober	1	3	1	4	5
November	-	1	-	1	1,5
Desember	3	2	1	6	8
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat memperjelas bahwa realisasi disiplin kerja masih sangat rendah dan tingkat kehadiran karyawan tidak selalu 100 % di setiap bulannya selama periode ditahun 2021. Perlu adanya peran dari Ruangguru Lampung dalam menegakkan kedisiplinan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Ruangguru Lampung juga perlu memperhatikan ketidakhadiran karyawan karena dengan adanya kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek pengatur dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan memiliki keterikatan pada tata laksana sumber daya manusia secara tepat dan sesuai. Selain insentif kerja dan disiplin kerja hal lain yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung) belum optimal adalah status karyawan yang pada saat ini masih karyawan kontrak (bukan tetap).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candana (2021) yang menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2019) yang menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Sumarsid & Atik (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan masalah selanjutnya dalam penelitian ini, diketahui kesenjangan penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja



karyawan. Hal ini dikarenakan pada perusahaan terlalu banyak peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh selain itu juga karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti lebaran dikarenakan terdapat peraturan untuk menggunakan cuti hanya sebentar. Penelitian yang dilakukan oleh Marhumi & Nugroho (2018) yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel yang sangat berpengaruh secara positif dan signifikan adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ruang Raya Indonesia (Ruangguru Lampung)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)?
3. Apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).
3. Untuk menguji pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang terkait dengan penelitian serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di bangku kuliah dengan membuat suatu penelitian secara ilmiah dan sistematis terkait insentif dan disiplin kerja.

##### **2. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif dalam proses pengambilan keputusan dan pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil perusahaan di masa depan, serta dapat memberikan gambaran terhadap perusahaan tentang pengaruh insentif dan disiplin kerja, sehingga dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

##### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).
2. Penelitian ini hanya berfokus pada insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).