

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan yang semakin ketat yang diiringi kemajuan teknologi dan informasi, yang disertai dengan bermunculnya perusahaan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri membuat semakin ketat persaingan bisnis. Kondisi seperti ini mengharuskan setiap perusahaan untuk melengkapi dirinya dengan strategi-strategi, sehingga dapat menguasai pasar atau mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya. Perusahaan harus berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat, memperbaiki mutu produk dan jasa serta mendorong peningkatan kinerja untuk tetap bersaing, maka dibutuhkan strategi untuk mencapai hal tersebut. Salah satu strategi untuk mendapatkan memenangi persaingan dengan meningkatkan kualitas dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga keberadaan karyawan yang berkualitas akan mampu merealisasikan strategi-strategi yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini wajar karena dengan demikian perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang tinggi sehingga perusahaan dapat terus bertahan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor mendasar dalam meningkatkan pembangunan di berbagai sektor dengan melibatkan seluruh bagian yang ada didalamnya terdapat penggolongan manusia merupakan hal yang tidak mudah, karena manusia selalu berkembang

dengan pemikiran dan akal nya. Manusia diciptakan Tuhan YME memiliki peranan sebagai makhluk individu dan sosial. Sebagai makhluk individu, manusia mempunyai kebutuhan dan kebutuhan itu akan memotivasi orang untuk bekerja, seseorang bekerja karena adanya keinginan untuk hidup, memiliki sesuatu, mendapatkan kekuasaan dan pengakuan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam karyawan sendiri seperti disiplin karyawan, tingkat pendidikan, motivasi kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja, stres kerja, dan insentif karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memegang teguh prinsip-prinsip dengan keputusan perusahaan yang akan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang sering timbul yaitu kesadaran karyawan dalam menerapkan disiplin kerja masih kurang, seperti datang terlambat, pulang lebih cepat, pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu, dan sebagainya sehingga hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan kantor. Sehingga makin tinggi tingkat pendidikan karyawan, makin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Namun kenyataannya tingkat pendidikan di dalam perusahaan masih rendah sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam bekerja akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan suatu alat fisik yang dapat menunjang aktivitas kantor seperti salah satunya peralatan kantor. Namun kenyataannya di dalam perusahaan fasilitas kerja kurang memadai sehingga kinerja karyawan dapat menurun.

Stres kerja merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar. stres dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan. Apabila stres menurun dapat memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan sehingga kinerja meningkat. Pada kenyataannya, tanpa disadari perusahaan seringkali menghiraukan tingginya tingkat stres yang dialami karyawan sehingga karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, tentunya hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seorang karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Seringkali karyawan sangat memerlukan alat motivasi, yaitu pendorong berupa benda atau uang misalnya gaji, pemberian pensiun, bantuan perawatan kesehatan dan pengobatan, cuti, kerja lembur, paket barang yang diberikan pada hari

raya dan tunjangan lainnya. Hal ini sangat dimaklumi mengingat tingkat kebutuhan yang paling mendasar yaitu, berupa pemenuhan kebutuhan fisik. Namun karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial atau uang kepada karyawan diluar upah atau gaji pokok bulanan berdasarkan kinerja. Pemberian insentif yang kurang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tidak akan memberikan dorongan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. MNC Sky Vision merupakan perusahaan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia. Berdiri pada tanggal 8 Agustus 1988, PT. MNC Sky Vision mulai memasarkan produk jasa pendistribusian tayangan televisi berlangganan di awal tahun 1994 dengan produk INDOVISION. Untuk memperluas penetrasi pasar televisi berlangganan di kelas menengah, pada bulan April 2008 PT. MNC Sky Vision meluncurkan produk dengan harga lebih terjangkau yaitu TOP TV.

Hingga Oktober 2010, PT. MNC Sky Vision telah menguasai 71% pasar televisi berlangganan yang ada di Indonesia dengan 550.796 pelanggan Indovision (56%) dan 136.167 pelanggan Top TV (15%). Melihat kondisi peningkatan jumlah pelanggan yang terus meningkat setiap tahunnya, namun tidak diimbangi dengan besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan terutama bagian marketing. Sehingga karyawan tidak menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT MNC Sky Vision.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di dalam latar belakang, maka dibawah ini penulis memaparkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan yang rendah.
2. Tingkat pendidikan karyawan yang rendah.
3. Kepuasan kerja yang rendah.
4. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
5. Stres kerja yang tinggi.
6. Motivasi kerja karyawan rendah
7. Insentif yang rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dibatasi pada "Hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: **Apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan ?**

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat memberikan wawasan berpikir dan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan serta sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai insentif yang diterima karyawan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai insentif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang pendidikan ekonomi khususnya insentif.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan mengenai insentif dengan kinerja karyawan, sumbangan pemikiran, masukan bagi pimpinan perusahaan terutama pada PT MNC SKY VISION dalam pelaksanaan perilaku organisasi dan manajemen serta upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai penambah referensi skripsi perpustakaan dan sebagai bahan referensi peneliti lain yang dapat digunakan sebagai tambahan wawasan berpikir serta tambahan informasi dan pengetahuan bagi aktivitas akademik, masyarakat

umum atau pengunjung serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan perpustakaan.

5. Bagi Masyarakat

sebagai tambahan pembelajaran, wawasan dan pengetahuan terhadap tema yang menjadi bahan peneliti ini.