

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin maju berimplikasi pada semakin tajamnya persaingan dalam dunia usaha. Setiap perusahaan dituntut dapat mempertahankan efisiensi, produktivitas, kualitas perusahaan dan perkembangannya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan berbagai potensi yang dapat menggerakkan unsur-unsur manajemen perusahaan yang terdiri dari manusia (*man*), uang (*money*), barang-barang atau peralatan (*materials*), metode (*method*) dan pasar (*market*). Diantara kelima potensi tersebut, yang memiliki peran paling penting adalah manusia.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan harus dikelola secara profesional dengan harapan agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif yang diindikasikan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hakekatnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada bagaimana pekerja harus berpartisipasi dalam mengerahkan tenaga dan jasanya secara efektif dan efisien, tetapi juga menitikberatkan pada usaha-usaha perusahaan dalam

memberikan balas jasa kepada tenaga kerja secara adil dan layak, yang meliputi pemberian upah dan insentif yang layak sehingga mampu mendorong prestasi kerja.

Mewujudkan prestasi kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan bukanlah perkara yang mudah, sebab karakter karyawan yang heterogen (berbeda-beda) antara satu dengan yang lain, serta dinamis (berubah-ubah) acapkali menyulitkan perusahaan dalam mengatur dan mengarahkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Tentu saja, bila tidak diatur secara tepat, hal itu dapat berpengaruh pada rendahnya prestasi kerja karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Guna mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan dituntut agar lebih cermat dan teliti dalam menilai perkembangan prestasi masing-masing karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, sehingga perusahaan dapat menentukan sebab musabab rendahnya prestasi kerja karyawan sekaligus menemukan jalan keluar yang konstruktif. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja, komunikasi dengan pimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif dan kepuasan kerja karyawan.

Dari antara banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satu faktor yang penting adalah faktor kedisiplinan kerja. Tidak jarang ketika berbicara tentang disiplin kerja yang terbayang di benak karyawan adalah stigma negatif yang menyertainya. Masalahnya karena disiplin kerja lebih sering dikaitkan dengan implikasi akibat ketidakdisiplinan yang terjadi yang berupa sanksi atau hukuman. Oleh karena itu, melalui pendekatan manajemen yang tepat, perusahaan diharapkan dapat merubah cara pandang karyawan tentang disiplin kerja agar tidak

dianggap sebagai sesuatu yang mengerikan dan merugikan, tetapi menjadikannya parameter dalam mengukur prestasi kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komunikasi dengan pimpinan. Pada dasarnya setiap karyawan ingin membangun komunikasi yang baik dengan atasannya. Namun dalam prakteknya kadang kala hal itu sulit diwujudkan disebabkan berbagai faktor. Faktor utama yang sering menjadi penghambat terbangunnya komunikasi tersebut adalah rasa malu dan segan yang melingkupi emosi karyawan. Sekalipun demikian, hambatan komunikasi ini tidaklah berdimensi tunggal, karena tidak tertutup kemungkinan terhambatnya komunikasi antara atasan dan karyawan dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan (*leadership*) dari atasan itu sendiri. Semestinya seorang atasan membangun kebiasaan komunikasi yang baik dengan karyawan. Atasan berperan penting dalam menepis perasaan segan, malu, bahkan rendah diri yang dialami karyawan ketika bertemuwicara dengan atasannya, sebaliknya dengan ritme komunikasi yang baik karyawan akan semakin terlatih untuk bersikap kritis, transparan dan akuntabel.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja juga berperan penting dalam pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berpengaruh buruk pada kinerja atau *performance* karyawan. Lingkungan kerja yang penuh intrik pribadi baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan juga dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karena dapat mengganggu fokus kerja karyawan lantaran lebih sibuk mengatasi masalah-masalah pribadi yang dialaminya di tempat kerja, bahkan pada titik tertentu dapat merusak keharmonisan kerja antara

atasan dengan karyawan atau antara karyawan dengan rekan sekerjanya. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan sesuai kompetensinya, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya yang lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri dalam kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan, sehingga menyebabkan banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan menjadi tidak sebanding dengan banyaknya waktu yang terbuang hanya untuk mengerjakan sesuatu hal yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian prestasi kerja adalah pemberian insentif. Bila insentif diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran nilai karya yang dihasilkan para karyawan. Tingkat insentif absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan insentif relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” dari karya yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, bila karyawan memandang insentif yang diberikan perusahaan tidak memadai, karyawan

cenderung tidak bersemangat untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya, dan tentunya hal itu akan menjadi masalah bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja. Rasa puas merupakan tuntutan naluriah manusia. Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka dapat menimbulkan akibat yang tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Akibat ketidakpuasan pada diri karyawan berpengaruh secara fisik maupun psikologis. Mata rantainya adalah produktivitas kerja merosot. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Seringkali perusahaan keliru dalam memandang kepuasan kerja karyawan manakala perusahaan menganggap karyawannya sudah puas ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dan meminimumkan faktor-faktor yang menghambat pencapaian prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya prestasi kerja karyawan.

PT Ultra Prima Artaboga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman. Keberhasilan PT Ultra Prima Artaboga dalam menunjukkan eksistensinya di masyarakat tidak terlepas dari keberhasilan *Sales Promotin Girl* (SPG) dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Penurunan prestasi kerja SPG sebagaimana yang terjadi pada PT Ultra Prima Artaboga dalam enam bulan terakhir ini, salah satunya disebabkan oleh insentif yang kurang memadai dan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak buruk terhadap volume penjualan. Sehubungan hal tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dalam rangka mengetahui apakah ada pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja yang rendah disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Disiplin kerja yang kurang terbina
2. Komunikasi dengan pimpinan yang kurang terbina
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Motivasi kerja yang rendah
5. Insentif yang tidak memadai dan kepuasan kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan atas latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagaimana dimaksud diatas, serta mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu: Pengaruh persepsi insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diserahkan kepada perpustakaan UNJ untuk melengkapi referensi dan bahan informasi untuk kajian penelitian selanjutnya.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.