

Lampiran 19	Tabel dan Pehitungan Uji Keberartian Regresi dan Uji Kelinieran Regresi.....	103
Lampiran 20	Perhitungan Uji Koefisien Korelasi.....	106
Lampiran 21	Perhitungan Uji Signifikansi.....	108
	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	108
Lampiran 22	Sejarah PT PLN (Persero) Distjaya dan Tangerang.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat dewasa ini, sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme bidang perkantoran, industri, perbankan, perhotelan dan pendidikan. Perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang semakin pesat dan memperbaiki pelayanan agar dapat bertahan dan berkembang dalam industri.

Dalam usahanya untuk bertahan dan berkembang dalam industri, karyawan merupakan sumber daya utama yang harus mendapatkan perhatian manajemen. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebagai faktor produksi yang dapat dikendalikan secara keseluruhan, karena keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenisnya bukan semata ditentukan oleh sumber daya alam saja seperti tanah, modal dan bahan baku. Akan tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, penempatan kerja, pengalaman kerja, disiplin, iklim dan lingkungan kerja, dan pemberian insentif non material.

Dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas karyawan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan motivasi bagi karyawannya. Motivasi yang dimaksud ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya.

Hal ini karena motivasi yang ditumbuhkan dalam diri seseorang akan membentuk suatu kekuatan diri untuk mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang ingin dicapai. Namun, seringkali dalam suatu perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah sehingga karyawan kurang memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan. Berkurangnya hasil kerja dapat menyebabkan menurunnya dedikasi perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut¹.

Keahlian dan keterampilan seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan akan terlihat pada semakin tingginya produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

¹<file:///SiasatMotivasiKaryawanHawthorneEffect100%25IlmuMotivasi.htm>.

Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menempatkan karyawan di bagian yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut².

Selama ini produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja setidaknya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan³. Dengan memiliki pengalaman bekerja seorang karyawan telah memiliki keahlian dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efisien, sehingga produktivitas mereka akan menjadi lebih baik. Sebaliknya apabila seorang karyawan belum memiliki atau sedikit pengalaman dalam bekerja, bukan tidak mungkin akan mempengaruhi cara kerja yang mengakibatkan rendahnya produktivitas yang disebabkan oleh minimnya pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sikap disiplin seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan program dari perusahaan dalam usahanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing tinggi. Tetapi seringkali, program disiplin kerja yang telah dibentuk tidak dapat dijalankan secara maksimal oleh para karyawannya sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan

² Alex S.Nitisemito, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, cet 9, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p.174.

³ Panggabean S, Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), p.39.

yang rendah, kualitas dan citra perusahaan yang buruk serta kalah persaingan dengan perusahaan lain⁴.

Iklm dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan jelas mempengaruhi bekerjanya karyawan di perusahaan tersebut. Iklm dan lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat bekerja secara optimal, hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan. Para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja untuk mendapatkan kenyamanan dan menciptakan suasana yang baik pada saat bekerja. Oleh karena itu, tugas pimpinan untuk mengelola kondisi lingkungan kerja karyawan agar merasa nyaman, tenang dan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya.

Namun, pada kenyataannya lingkungan kerja dibanyak perusahaan masih kurang kondusif seperti contohnya pengaturan warna yang buruk, penerangan, sirkulasi dan temperatur udara, pembagian tugas dan hubungan kerja yang tidak jelas. Hal ini dapat menimbulkan kesimpangsiuran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja⁵. Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan.

⁴ Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan)* cet 8, edisi revisi. (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2001).

⁵ J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.2.

Dalam perusahaan perlu adanya motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi, yaitu dengan pemberian insentif non material kepada karyawan. Pentingnya pemberian insentif yang sesuai harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan bagi karyawannya yang menghasilkan prestasi kerja diatas rata-rata. Insentif non material yaitu mencakup pemberian penghargaan dan pujian, pemberian piagam, promosi jabatan, pemenuhan hak cuti dan sebagainya. Pemenuhan insentif non material yang kurang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan tidak akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Namun seringkali penghargaan terhadap karyawan kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan. Perusahaan lebih banyak menuntut haknya, agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif serta dapat meningkatkan pendapatan perusahaan tetapi perusahaan lupa akan kewajibannya, bahwa karyawan mempunyai hak untuk dihargai dan dihormati⁶. Karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan pemberian insentif sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan yang rendah

⁶ Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet.6, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), p.89.

2. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian
3. Sedikitnya pengalaman kerja karyawan
4. Masih kurangnya disiplin karyawan
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Pemberian insentif yang masih kurang sesuai

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang ada dan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, maka insentif yang pada dasarnya terbagi menjadi insentif material dan non material, dalam penelitian ini hanya akan membahas “pemberian insentif non material dalam hubungannya dengan produktivitas kerja”.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan untuk penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- 1) Bagi Peneliti, sebagai alat pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama ini.

- 2) Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan karena dapat mengetahui sejauh mana pemberian insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan.
- 3) Bagi Almamater Universitas Negeri Jakarta, diharapkan dapat berguna sebagai bahan tambahan pengetahuan bagi civitas akademika dan perbendaharaan kepustakaan
- 4) Bagi pembaca, Penulisan ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji masalah tentang pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan.