

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, apabila didukung oleh sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia yang mumpuni. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yaitu penciptaan laba yang maksimal, salah satunya melalui kinerja karyawan yang optimal.

Peran serta sumber daya manusia dalam organisasi, diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing karyawan. Setiap karyawan diberikan wewenang dan tanggung jawab oleh pimpinan, berupa pekerjaan dan hasilnya adalah *performance* atau kinerja karyawan.

Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang ingin dicapai. Kemudian, dilakukan penilaian terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu

dengan mengatur strategi bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Strategi yang dimaksud adalah menyamakan antara tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Hal tersebut beralasan karena kepentingan tujuan perusahaan dan kepentingan tujuan karyawan tidak dapat dipisah-pisahkan atau mereka berada dalam satu kesatuan kebersamaan yang utuh¹. Namun pada kenyataannya, di perusahaan sering kali terjadi perbedaan pendapat antara tujuan perusahaan dan harapan karyawan. Hal tersebut yang biasanya menimbulkan masalah-masalah Sumber Daya Manusia. Adanya masalah-masalah SDM tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, menjadikan karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Tempat kerja yang keras, banyak tantangan, banyak masalah, akan memaksa seseorang berpikir untuk berpindah kerja ke perusahaan lainnya. Sebagai contoh, antar rekan sekerja saling tuding, intrik-intrik yang kian meruncing, selalu merasa dicurigai saat berusaha menjalin komunikasi dengan kelompok lain, persaingan di kantor kian tak sehat, dan suasana rapat kerap saling menjatuhkan². Ketidaknyamanan saat bekerja ini akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan. Kondisi seperti ini sangat tidak baik bagi karyawan dalam beraktivitas karena akan

¹<http://ronawajah.wordpress.com/2009/05/26/visi-misi-tujuan-dan-sdm-perusahaa/> (diakses pada tanggal 22 September 2011 pukul 14.49)

²<http://nasional.kompas.com/read/2009/06/08/17065150/function> (diakses pada tanggal 8 Januari 2012)

berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal, kemudian berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sarana dan prasarana kerja. Dengan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Sarana kerja dapat berupa meja, kursi, komputer, telepon dan alat tulis kantor. Prasarana kerja seperti gedung kantor. Kemampuan kerja karyawan sangat ditunjang oleh sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan modern. Sebaliknya, terkadang kinerja karyawan akan menurun apabila hal tersebut kurang memadai seperti pinjam meminjam alat kantor sesama karyawan. Sehingga karyawan tersebut menjalankan tugas dan fungsinya dengan beberapa keterbatasan³. Hal ini tentunya akan mengurangi kelancaran dalam bekerja, menghambat dalam penyelesaian hasil dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja setiap karyawan berbeda-beda, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja lebih giat, dan dapat meningkatkan kinerja mereka pada akhirnya. Tetapi kenyataannya, masih cukup banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Sebagai contoh, Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kabupaten Mendung Kelabu dihadapkan pada persoalan tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi. Pada hari setiap Senin dan Jumat kurang lebih 26% pegawai

³<http://www.imigrasi.go.id> (diakses pada tanggal 30 September 2011 pukul 20.10)

tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rapat yang diikuti oleh para pimpinan PLN tersebut, dikatakan bahwa hal ini sudah membudaya dan sulit diperbaiki sebab banyak karyawan yang mempunyai pekerjaan tambahan di luar kantor. Muncullah suatu persoalan, beberapa pegawai datang tetapi tidak jelas melakukan pekerjaan apa⁴. Hal ini mungkin terjadi disebabkan oleh kemalasan kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah⁵.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah program pelatihan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan⁶. Menurut Peraturan Pemerintah No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan⁷. Tetapi, sayangnya beberapa perusahaan tidak menyediakan pelatihan bagi karyawan mereka, sehingga kinerja karyawannya pun kurang baik. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengembangan keahlian dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

⁴<http://www.scribd.com/doc/75447899/kumpulan-kasus> (diakses pada tanggal 6 Januari 2012 pukul 13.01)

⁵<http://www.bppk.depkeu.go.id> (diakses pada tanggal 30 September 2011 pukul 22.33)

⁶<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> (diakses pada tanggal 01 Oktober 2011 pukul 08.11)

⁷<http://m.gajimu.com/main/tips-karir/pentingnya-pelatihan-kerja> (diakses pada tanggal 7 Januari 2012 pukul 10.03)

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah Insentif. Dengan memberikan insentif yang baik pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, insentif yang kurang memadai akan menyebabkan proses pencapaian tujuan organisasi akan terkendala, disebabkan oleh orang-orang di dalam organisasi kurang memiliki gairah kerja yang baik akibat dari insentif yang rendah⁸. Sehingga aktivitas kerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan imbalan yang mereka terima “merasa telah bekerja dengan baik, tetapi tidak merasakan ada yang dapat diberikan oleh kantornya”⁹. Pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Contohnya yang terjadi di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Ditjen Bea Cukai). Direktur Penerimaan dan Regulasi Kepabeanan Bea Cukai mengatakan bahwa "Pegawai Bea Cukai tidak boleh berkeluh kesah, meski insentif rendah karena kita bekerja untuk negara"¹⁰.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, sarana dan prasarana, motivasi kerja, program pelatihan, dan insentif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah insentif.

⁸<http://ana-ekonomi.blogspot.com/2010/05/manajemen-sumber-daya-manusia.html> (diakses pada tanggal 8 Januari 2012)

⁹http://vibizmanagement.com/journal/index/category/human_resources/288/225(diakses pada tanggal 02 Oktober 2011 pukul 10.13)

¹⁰<http://finance.detik.com/read/2011/12/28/124540/1801306/4/insentif-rendah-pegawai-bea-cukai-dilarang-mengeluh>.(diakses pada tanggal 7 januari 2012 pukul 16.15)

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
2. Sarana dan prasarana yang belum memadai
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Kurangnya pengadaan pelatihan kerja
5. Insentif yang kurang layak diterima

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dan dipengaruhi berbagai faktor yang kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Hubungan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai sejauh mana insentif mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian.

2. Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang menyangkut insentif terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan melalui peninjauan atas program insentif yang ada.

3. Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang dapat memperkaya bahan diskusi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi kalangan civitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Universitas Negeri Jakarta.

4. Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi yang memerlukan sebagai wahana pengetahuan.