

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin terasa begitu berat, hal ini menunjukkan bahwa manusia dengan segala kepandaiannya berusaha agar dapat menjadi yang terbaik, memasuki era globalisasi yang ditandai dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba canggih secara cepat, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kemampuannya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang ada. Hal ini menuntut manajemen perusahaan untuk menciptakan keunggulan persaingan pada dasarnya adalah dengan terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan produktivitas.

Salah satu caranya yaitu melalui peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kerja di perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan ini merupakan kekuatan dari setiap perusahaan. Apabila ini diperhatikan, maka dengan sendirinya perusahaan akan menjadi berkembang. Dalam hal ini Manusia adalah faktor produksi terpenting, karena manusia memiliki rasio dan perasaan

yang dapat digunakannya untuk menciptakan suatu karya. Di sini manusia menjadi unsur utama dan pertama serta menjadi kekuatan yang menggerakkan dinamika suatu organisasi atau perusahaan. Manusia terlibat dalam semua aktivitas organisasi mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan untuk semua tujuan tertentu. Manusia bekerja mempunyai tujuan yang berbeda-beda karena kebutuhan manusia yang satu dengan lainnya tidak sama. Manusia juga memiliki perbedaan, hal ini yang menjadi masalah, perbedaan itu kadang-kadang terlihat pada produktivitas kerjanya, hal yang menjadi tantangan bagi pihak perusahaan untuk mampu menguasai, menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya manusia seoptimal mungkin.

Adanya situasi demikian tersebut, tentunya setiap perusahaan harus membuat manajemen yang baik dengan memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan kebutuhan produktivitas kerja yang tinggi.

Karena produktivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Produktivitas dapat diperoleh, apabila karyawan memiliki kemauan, serta mampu menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja. Suatu organisasi dikatakan sukses sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi

maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan organisasi mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik dan akurat<sup>1</sup>. Hal ini pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat yang membentuk harapan kerja, sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja, dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan memiliki semangat kerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan yang berpengaruh kepada produktivitas kerja.

Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan merasa tidak aman tempat dimana mereka bekerja. Contoh, terdapat banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena merasa tidak terjamin dan khawatir untuk masa depan nya<sup>2</sup>.

Disi lain pendidikan dan latihan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan

---

<sup>1</sup><http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/21898/4/Chapter%20II.pdf> diakses tanggal 7 Maret 2012

<sup>2</sup><http://finance.detik.com/read/2009/09/30/100751/1211610/5/bank-century-susah-rekrut-karyawan-baru> diakses tanggal 7 Maret 2012

meningkatkan keterampilan di dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerja dari karyawan<sup>3</sup>. Namun pada kenyataannya, masih kurangnya kompetensi dan keahlian bagi calon tenaga kerja karena minimnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja<sup>4</sup>.

Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah Keterampilan Kerja yang dimiliki oleh karyawan. Keterampilan merupakan salah satu bentuk kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan proses kerja, selain itu tingkat produktivitas kerja seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini, berarti kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Bila kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang, maka produktivitas akan mudah dicapai<sup>5</sup>. Melalui keterampilan yang dimiliki, diharapkan seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tetapi sayangnya, kesempatan kerja yang ada tidak diimbangi dengan adanya karyawan yang memiliki keterampilan, tidak sesuai

---

<sup>3</sup><http://pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html> .h.cal diakses tanggal 7 Maret 2012

<sup>4</sup><http://wordpress.com> diakses tanggal 7 maret 2012

<sup>5</sup><http://pengertianskripsi.blogspot.com/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>. diakses tanggal 7 Maret 2012

dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran diindonesia<sup>6</sup>.

Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan perusahaan.

Namun pada kenyataannya, saat ini masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan<sup>7</sup>.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, pemimpin tidak membatasi hubungan komunikasi dengan karyawannya. Karena itulah setiap pemimpin yang menyadari akan tanggung jawabnya harus pula menyadari kenyataan ini, hal ini disebabkan karena berhasil tidaknya ia mencapai hasil

---

<sup>6</sup>[http://bisnis-jabar.com/index.php/berita/sentra – takstil – majalaya – kekurangan – tenaga - kerja-terampil](http://bisnis-jabar.com/index.php/berita/sentra-takstil-majalaya-kekurangan-tenaga-kerja-terampil) diakses tanggal 7 Maret 2012

<sup>7</sup>[http://www.pengumuman - cpns.com/2011/empat – pns – pemko – palembang – terjaring-razia -](http://www.pengumuman-cpns.com/2011/empat-pns-pemko-palembang-terjaring-razia) diakses tanggal 8 Maret 2012

melalui bawahannya tergantung juga pada besar kecilnya perhatian yang diberikannya untuk merealisasikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya<sup>8</sup>. Dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh karyawannya.

Namun pada kenyataannya, terdapat pemimpin yang tidak memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, minimnya keterlibatan karyawan dalam penentuan pengambilan kebijakan perusahaan, sehingga terkadang keputusan yang ditetapkan oleh pemimpin membuat karyawan merasa dirugikan<sup>9</sup>.

Hal lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penerapan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). K3 merupakan suatu program yang menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja<sup>10</sup>. Dalam hal ini Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan

---

<sup>8</sup>[http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan\\_05.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html) diakses tanggal 8 Maret 2012

<sup>9</sup><http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/792> diakses tanggal 8 Maret 2012

<sup>10</sup><http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2185869> - definisi - keselamatan-dan-kesehatan-kerja/ diakses tanggal 8 Maret 2012

agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya<sup>11</sup>.

Namun kenyataannya, tingkat keparahan kecelakaan kerja diseluruh dunia pada umumnya dan di Indonesia pada khususnya masih cukup tinggi. Ini adalah angka yang cukup besar, hal ini dikarenakan pelaksanaan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) kurang mendapatkan perhatian yang serius oleh pihak-pihak terkait dalam proses produksinya<sup>12</sup>.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah insentif. “Rendahnya produktivitas juga disebabkan minimnya penghargaan dan insentif bagi pekerja yang memiliki prestasi”. Seperti yang diungkapkan oleh Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) Besar Setyoko<sup>13</sup>. Insentif merupakan suatu alat pendorong untuk meningkatkan hasil kerja disamping gaji atau upah yang memang sudah merupakan haknya.

---

<sup>11</sup>[http://www.isafetyvideo.com/news & updates;120211;Apakah \\_ K3 \\_ ituuu.htm](http://www.isafetyvideo.com/news&updates;120211;Apakah_K3_ituuu.htm) diakses tanggal 8 Maret 2012

<sup>12</sup>[http://economy.okezone.com/read/2012/02/23/320/581523/2015 – kemenakertrans – targetkan – perusahaan - terapkan smk 3](http://economy.okezone.com/read/2012/02/23/320/581523/2015-kemenakertrans-targetkan-perusahaan-terapkan-smk-3) diakses tanggal 8 Maret 2012

<sup>13</sup>Ninin Damayanti, Produktivitas Kerja di Indonesia Sangat Rendah: Tempo Interaktif,2007.(<http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2007/11/01/brk,20071101-11054.id.html>) diakses tanggal 8 Maret 2012

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan<sup>14</sup>. Berkenaan dengan hal tersebut dengan sendirinya perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawannya, agar dapat mendorong terciptanya produktivitas kerja yang diharapkan bagi kelangsungan bidang usahawan yang dikelolanya.

PT. Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION*, sangat menyadari pentingnya produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam upaya menunjang pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT. Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION*, adalah salah satu bukti perkembangan dunia pertelevisian di Indonesia. Anak cabang dari MNC *group* ini tumbuh dengan sajian atau produk yang disebut atau dikenal dengan TV berlangganan yang menyajikan tidak hanya tontonan lokal tetapi juga Internasional. Dengan banyaknya pilihan TV Masyarakat Indonesia menjadi semakin dewasa dan jeli untuk memilih tontonan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

PT. Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION* bukan hanya satu-satunya TV berlangganan yang ada di Indonesia, saat ini sangat banyak produk sejenis yang hadir dan berkembang. Dengan hadirnya

---

<sup>14</sup>[http://id.shvoong.com/business - management/human - resources/2183123 – definisi - atau-pengertian-insentif/#ixzz1rJvaV6zA](http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2183123-definisi-atau-pengertian-insentif/#ixzz1rJvaV6zA) diakses tanggal 8 Maret 2012

produk sejenis di pasaran, ini merupakan tantangan bagi PT Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION* untuk semakin mengembangkan diri menjadi yang terbaik.

Insentif yang diberikan perusahaan PT. MNC SKY VISION berupa insentif secara finansial atau insentif secara material berupa komisi, yaitu karyawan hanya menerima insentif berdasarkan persentase pelanggan yang didapat, besaran insentif yang diterima sebelum tahun 2011 sebesar 10% saja, akibatnya banyak karyawan yang *resign* dari tempat kerja mereka lebih memilih bekerja diperusahaan lain karena merasa kebutuhan mereka tidak terpenuhi dan tidak ada kepuasan kerja. Namun pada tahun 2011 terjadi perubahan dalam pemberian insentif, besaran insentif yang diterima karyawan disesuaikan dengan hasil kerja karyawan. Yaitu apabila karyawan memperoleh pelanggan sebanyak 1-25 persentase insentif yang diterima sebesar 0%, 26-50 sebesar 5%, 51-70 sebesar 10%, 71-100 sebesar 25%, 101-201 sebesar 35%, >201 sebesar 40%.

Dalam masalah ini insentif secara finansial bukan merupakan suatu jaminan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, mengingat akan kebutuhan karyawan yang berbeda-beda, yaitu kebutuhan berupa uang, penghargaan, pujian dan penghargaan atau pengakuan hasil kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, adanya promosi jabatan, cuti, rekreasi.

Untuk itu dalam menyelesaikan masalah ini PT. MNC *SKY VISION* menerapkan kebijakan baru, insentif yang diberikan untuk karyawan bukan hanya secara finansial/ material saja melainkan insentif secara non finansial/ non material. Dalam hal ini tentu saja dengan diberikannya insentif secara non finansial/non material karyawan akan merasa lebih dihargai hasil kerjanya.

Dengan demikian melalui pemberian insentif yang tepat akan dapat membangkitkan serta memotivasi karyawan untuk terus berprestasi serta menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Pemberian insentif harus diperhitungkan dengan baik dan matang, bersifat adil dan layak sesuai dengan tingkat produktivitas kerjanya agar dalam pelaksanaannya tidak ada pihak yang merasa dirugikan, baik perusahaan maupun karyawan. Karena itu insentif harus sering ditinjau kembali dengan diadakan survei pada karyawan perusahaan agar dapat dilakukan penyesuaian sehingga karyawan yang berkualitas tidak akan mempunyai keinginan untuk pindah keperusahaan lain.

Berdasarkan entitas masalah di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah: Kepuasan kerja karyawan, keterampilan kerja, Pendidikan dan latihan yang dimiliki karyawan, kedisiplinan kerja, program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), insentif.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah - masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan.
2. Minimnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Rendahnya pendidikan dan latihan karyawan.
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan.
5. Penerapan program K3 kurang mendapatkan perhatian yang serius oleh pihak perusahaan.
6. Pemberian insentif yang belum sesuai dengan hasil kerja karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

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

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan?”.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang akan dilakukan, diharapkan hasil penelitian dapat digunakan oleh :

1. Peneliti, untuk menambah wawasan, menambah koleksi bacaan serta pengetahuan dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION* Jakarta Barat.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan bahan masukan bagi pengembangan profesionalisme karyawan PT Media Nusantara Citra (MNC) *SKY VISION* Jakarta Barat.
3. Mahasiswa Tata Niaga, sebagai bahan masukan, acuan dan perbandingan bagi rekan-rekan yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.
4. Fakultas Ekonomi khususnya, dan Universitas Negeri Jakarta, sebagai tambahan bahan referensi perpustakaan Fakultas dan Universitas.