

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di jaman eraglobalisasi seperti sekarang ini berbagai perusahaan dihadapkan dengan berbagai bentuk tantangan dan resiko dalam perjalanan perusahaannya seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dan juga berbagai perubahan yang begitu cepat, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan agar mampu bertahan. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya serta peluang dan ancaman yang akan dihadapinya agar dapat mengatur strategi untuk memenangkan kompetisi yang semakin kuat ini.

Keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Mereka menjadi ujung tombak dari setiap kegiatan aktifitas operasional perusahaan, agar semangat kerja tetap terjaga dan terpelihara, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat pada karyawannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik dalam hal ini akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja sebaik mungkin agar

menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kinerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi salah satunya dengan pemberian insentif, Winardi mengatakan bahwa produktivitas adalah jumlah hasil yang tercapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.¹

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk merangsang mereka agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun dapat melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Sebagian besar masyarakat mencampuradukkan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Menurut Sedarmayanti, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).² Menurut Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.³

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Upaya untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan melalui tiga rentetan proyek : operasi-operasi, teknologi, dan kepegawaian.⁴

¹ Winardi, 1991. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Alumni, hal.363

² Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV. Mandar Maju, hal. 57

³ Hasibuan, 2010, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, PT Bumi Aksara, hal. 128

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen sumber daya manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 199-203

PT. Pandu Logistik adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kiriman ekspres, Seiring perkembangan bisnis dan permintaan konsumen. PT. Pandu Logistik menambah daya servis dengan menyiapkan gudang dan juga memperkuat jalur pengiriman melalui air, darat, dan udara. Saat ini klien PT. Pandu Logistik adalah perusahaan-perusahaan seperti telekomunikasi, farmasi, dan FMCG (*fast moving consumer goods*) misalnya.

Akan tetapi saat ini PT. Pandu Logistik tidak melayani hanya pengiriman produk-produk perusahaan, lebih kepada kebutuhan suku cadang dan alat berat (*heavy equipment*) perusahaan-perusahaan tersebut. Dan lebih fokus kepada klien perusahaan, terutama *multinational companies*.

PT. Pandu Logistik memiliki jaringan domestik yang kuat, sampai saat ini memiliki kurang lebih 350 *sales point* di seluruh Indonesia. Selain itu PT. Pandu Logistik unggul dalam keahlian dan pengalaman pengiriman barang bagi berbagai jenis industri. Dan juga didukung oleh sistem IT yang baik sehingga pelayanan sangat *visible* bagi konsumen.

Perkembangan perusahaan berjalan seiring dengan tumbuhnya kepercayaan konsumen terhadap pelayanan PT. Pandu Logistik. Salah satu faktor yang dapat membuat PT. Pandu Logistik bertahan terus sampai sekarang adalah dukungan dan kepercayaan dari asosiasi *procurement* perusahaan-perusahaan multinasional.

SDM adalah kunci bagi pelayanan PT. Pandu Logistik, maka wajib mengembangkan mereka melalui serangkaian pelatihan internal maupun eksternal dan juga menyiapkan mekanisme jenjang karier yang manusiawi untuk mereka. Kemudian pengembangan teknologi IT akan terus dilaksanakan demi kenyamanan dan kepastian

pelayanan bagi konsumen.⁵ Di PT Pandu Siwi Sentosa Surabaya memiliki karyawan 114 SDM yang mana 20 orang dibagian manajemen dan 94 dibagian karyawan.⁶

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan atas permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

⁵<http://www.bhaktykasry.com/index.php?pilih=news&mod=yes&aksi=arsip&topik=8>. Di akses tanggal 10 maret 2015, pukul 22.00 Wib

⁶ Hasil dari pra lapangan

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara Teoritis

- a) Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain dalam kaitannya Pengaruh Insentif terhadap produktivitas PT Pandu Logistic Surabaya PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.
- b) Sebagai sumber informasi dan referensi tentang Pengaruh Insentif terhadap produktivitas PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.

2. Secara Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu Insentif terhadap produktivitas.
- b) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai Pengaruh Insentif terhadap produktivitas PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.

E. DEFINISI OPERASIONAL

1. Insentif

Menurut Harsono berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.⁷ Menurut Gorda insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebaagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.⁸

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan, agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi

⁷ Harsono, 1987, manajemen publik ctakan kedua, balai aksara ghalia indonesia

⁸ Gorda, IGN, 2004, manajemen sumber daya manusia, STIE satya dharma sinagaraja

dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁹

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan, misalnya di dalam bidang industri.

Pegawai yang digaji dengan sistem ini nampaknya performancenya sangat menentukan dan sebaliknya sistem ini juga sangat menentukan performance pegawai secara keseluruhan maupun bagian per bagian. Manfaat dari sistem insentif adalah performance yang baik diberi penguat atas dasar yang teratur dan tetap. Tidak seperti kenaikan dan promosi, penguat biasanya diberikan dengan cepat dan sering kali dikaitkan dengan gaji pegawai yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh perusahaan itu sendiri adalah gaji diberikan sesuai dengan produktivitas.

2. Produktivitas

⁹ A. A. Anwar prabu mangkunegara, 2004. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 89

Aigner (dalam Hidayat, 1993) mengatakan mengenai produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Tohardi (2002) dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.¹⁰

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengolahan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan latihan, serta peningkatan gizi/nutrisi.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan

¹⁰ Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta, hal. 100

produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan tempat lain.¹¹

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman, peneliti mencoba menyusun sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, , tujuan penelitian, manfaat penelitian definisi operasional, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK, bab ini akan membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN, bab ini akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN, bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V : PENUTUP, berisi kesimpulan, saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian.

¹¹ Justine T. Sirait, MBA-T, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hal. 248