

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakikatnya merupakan asset dalam organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari para karyawan dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. Para manajer harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar .

sebagai faktor eksternal utama. sumber daya antara lain: sumber daya manusia strategis yang memberi nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis.

Suatu organisasi baik dalam bentuk pemerintah maupun swasta dapat berjalan dengan efektif apabila berbagai fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan yang terdapat didalamnya berjalan dengan baik, serta didukung oleh berbagai unsur-unsur penunjangnya yang tersedia dan memenuhi persyaratan. Dari berbagai unsur yang ada salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung berjalannya organisasi adalah sumber daya manusia.

Pada suatu organisasi sekarang ini permasalahan penting yang sering dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, hal ini erat kaitannya dengan usaha dalam memotivasi karyawan, melakukan pengawasan serta menciptakan sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya. Hal ini ditujukan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja optimal sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Gaol (2014:686) Produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa produktivitas dapat terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam lingkungan kerjanya, sehingga dapat dikatakan

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.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Sedarmayanti (2016:35) yang mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan/kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dalam memperbaiki sumber daya manusia maka

diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula produktivitas karyawan suatu organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan akan merasa termotivasi dan menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan atau ditargetkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan peran manajer yang harus berperan aktif atau mengevaluasi karyawannya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang diharapkan. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan setiap orang yang bekerja dengan menggunakan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan perjanjian. Balas jasa kepada karyawan selanjutnya disebut sebagai insentif kepada para karyawan.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:84).

Para manajer harus mengaitkan pelaksanaan SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas dari sudut pandang manajemen sumber daya manajemen, produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan karyawan secara individual dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang/jasa penghargaan dilihat dari kualitas dan kuantitas keluaran dapat memberi keuntungan perusahaan dan memuaskan konsumen masyarakat.

Pada hal ini PT. MIMOZA MULTIMEDIA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang stasiun televisi yaitu suatu sarana (media) yang didalamnya terdapat perpaduan (kombinasi) berbagai bentuk elemen informasi, seperti teks, graphics, animasi, video, interaktif maupun suara sebagai pendukung untuk mencapai tujuannya yaitu menyampaikan

informasi atau sekedar memberikan hiburan bagi target audiens-nya. Dimana produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. MIMOZA Multimedia setiap tahun mengalami perkembangan penurunan dan peningkatan. Berikut adalah presentase perkembangan bisa dilihat pada table dibawah ini:

Table :1.1

Perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT.MIMOZA Multimedia Gorontalo.

No	Tahun	Presentasi Perkembangan(%)
1	2015	70%
2	2016	95%
3	2017	96%

Sumber : Laporan Kepegawaian/Administrasi PT.mimoza multimedia 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa presentasi perkembangan produktivitas kerja karyawan PT. MIMOZA Multimedia Gorontalo terus bertambah dimana pada tahun 2015 tingkat presentasi produktivitas kerja karyawan yang didapatkan yaitu 70% ini masih belum mencapai sasaran organisasi, kemungkinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang dapat menyebabkan tingkat presentasi dalam produktivitas ini menurun faktor-faktor tersebut seperti tingkat kedisiplinan pelayanan menurun seperti kedisiplinan waktu, dan terdapat kesalahan dalam mempromosikan penjualan jasa, sedangkan pada tahun 2016 tingkat presentasi yang didapatkan

meningkat sebanyak 25% yaitu 95% dan pada tahun 2017 tingkat presentasi produktivitas kerja karyawan meningkat sebanyak 1%. Dalam keterangan 96% dan terbilang sudah mencapai sasaran organisasi tersebut mungkin yang sangat diinginkan oleh perusahaan tingkat produktivitasnya bisa mencapai 100%, namun memang tidak sangat mudah dalam melayani dan mempromosikan penjualan jasa kepada konsumen.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

Absensi	Januari	Februari	Maret	april	mei	juni	Total
Sakit	19	29	10	5	10	1	74
Ijin	8	-	1	1	-	-	10
Alpa	3	-	5	5	2	-	15
Terlambat	50	59	50	48	37	26	270

Sumber Data : Bagian Administrasi Pt. Mimoza Multimedia Gorontalo 2018

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 270 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan februari hingga mencapai sebanyak 59 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 10 orang, alpa 15 orang dan absen sakit sebanyak 74 orang selama 6 bulan.

Berdasarkan observasi awal yang ditemui dilapangan dalam hal ini dapat ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan pada PT. Mimoza Multimedia yakni terkait dengan perkembangan sumber daya manusia khususnya pada pemberian intensif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pertama dilihat dari tingkat absensi masing-masing karyawan, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu dalam masuk kerja, hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan karena dengan disiplin dalam bekerja tentu saja dapat meningkatkan pula produktivitas seorang karyawan dan tentu saja dapat menghasilkan capaian kerja yang sesuai standar.

Selanjutnya dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan sudah cukup baik tetapi masih terdapat karyawan yang kurang memiliki sikap kerjasama dalam bekerja secara kelompok. Masih ada karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dibandingkan menyelesaikannya secara kelompok. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi capaian kerja dalam kelompok tersebut dan tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sementara itu dilihat dari tingkat kesalahan dalam bekerja sudah cukup baik tetapi masih saja ada karyawan yang sering menunda-nunda waktu kerja sehingga capaian kerja masih kurang maksimal yang belum mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan untuk pendapatan penjualan jasa yakni dalam hal melayani konsumen dan

mempromosikan jasa pada konsumen masih kurang baik, maka pencapaian yang diinginkan karyawan maupun perusahaan tidak dapat memperoleh hasil yang secara optimal sehingga angka produktivitas atau rasio dari target penjualan tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dan masih ada juga produktivitas kerja yang dapat berkaitan dengan waktu yang tidak sesuai dibutuhkan, oleh karyawan. Jadi pada saat karyawan melayani dan mempromosikan penjualan jasa harus dapat mengejar target agar dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik. Namun jika konsumen lebih bisa tertarik lagi dalam hal pelayanan dan mempromosikan jasa akan tetapi karyawan harus lebih bersemangat dalam pelayanan jasa kepada konsumen agar tidak menyebabkan produktivitasnya menurun dan tidak dapat terjadinya kesalahan dalam mempromosikan jasa tersebut telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mimoza Multimedia Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa dari tingkat absensi masih kurang kesadaran karyawan dalam hal disiplin kerja. Hal ini

dapat dilihat dari absensi karyawan yang mencapai 270 kali dalam jangka 6 bulan pada tahun 2018.

2. Kualitas pelayanan yang diberikan masih kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan kesalahan dalam mempromosikan penjualan jasa.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.
4. Masih kurangnya kesadaran untuk memenuhi target dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga produktivitas karyawan kurang maksimal

1.3 Fokus Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peranan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. mimosa multimedia gorontalo?
 - a. Sub indikator insentif material
 - a) Bonus
 - b) Komisi
 - c) Kompensasi yang ditangguhkan

- b. Sub fokus non material.
 - d) Pemberian piagam penghargaan
 - e) Pemberian promosi
 - f) Pemberian fasilitas
 - g) Pemberian pujian dan ucapan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mimoza multimedia gorontalo.

Sub faktor-faktor mempengaruhi peranan insentif

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi
- b) Motivasi
- c) Disiplin
- d) etos kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui peranan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. mimosa multimedia gorontalo?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mimoza multimedia gorontalo.

1.5 Manfaat teoritis

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis, Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan sebagai sumbangan pemikiran dapat dijadikan sebagai pengetahuan khususnya mengenai manfaat dan peranan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan..

b. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif dan sebagai bahan evaluasi yang dapat diterapkan dalam perusahaan untuk peranan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

