

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menunjang aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah suatu aspek penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan suatu penanganan yang khusus dari perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga produktivitas kerja mereka.

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan dari suatu lembaga atau instansi, seperti: pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka suatu perusahaan atau instansi harus memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar tidak terjadi penurunan

produktivitas kerja karyawan yang bisa mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut (Herjanto, 2007) “produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal”. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada suatu Perusahaan tersebut dan bisa memaksimalkan kerja para karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh (Hariandja, 2011) “insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa

menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Tetapi kadang kala insentif diberikan belum sesuai dari apa yang di harapkan oleh karyawan.

PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Telaga Gorontalo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaanya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Setelah peneliti melakukan observasi awal terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo yakni kurang maksimal melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap aturan pemberian insentif yang dinilai belum sesuai dengan prestasi karyawan, kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kurang meningkatkan hasil pekerjaan karena adanya beberapa hasil kerjanya kurang baik dan rapi, kurangnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut diduga adanya pemberian kompensasi dalam bentuk insentif belum sesuai sehingga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif yang diberikan karyawan yang diharapkan dapat memberikan umpan balik positif terhadap perusahaan. Berikut ini merupakan data target dan realisasi yang berkaitan dengan belum optimalnya produktivitas karyawan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan

No	Indikator	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Penjualan Tenaga Listrik a. Penjualan Tenaga Listrik b. Pendapatan Penjualan Tenaga listrik dari Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	100	94,06	100	90,63	100	84,82
2	Peningkatan Pelayanan a. Jumlah Pengguna Aktif aplikasi “PLN Mobile” b. Response Atas Keluhanan dan Gangguan c. Recovery Time Atas Keluhan dan Gangguan	100	94,30	100	90,35	100	77,21
3	Penambahan Pelanggan	100	75,04	100	66,26	100	64,52

Sumber : PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas terjadi kondisi belum tercapainya target yang diharapkan, menurunnya tingkat pencapaian target ini menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Pada sisi lain, tidak tercapainya target menunjukkan terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan, bagi perusahaan ini merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan karena pada

dasarnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuai insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo di harapkan mampu menciptakan suatu manajemen kompensasi yang baik, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan memaksimalkan sumber daya yang ada, guna mengefektifkan hasil kerja karyawan dan bisa menjadi satu organisasi yang mandiri dan dapat mencapai target optimal perusahaan setiap bulannya.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Kurang maksimal melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap aturan pemberian insentif yang dinilai belum sesuai dengan prestasi karyawan
2. Kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
3. Kurang meningkatkan hasil pekerjaan karena adanya beberapa hasil kerjanya kurang baik dan rapi

4. Kurangnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan insentif.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dasar pengambilan keputusan dalam pemberian insentif yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang dengan sudut pandang luas dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.