

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pada zaman era globalisasi seperti sekarang ini, banyak sekali persaingan di dalam dunia usaha maupun dunia kerja. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini juga menuntut manusia untuk selalu siap dan sigap dalam menghadapi persaingan di dunia usaha dan kerja, dengan meningkatkan berbagai kemampuan agar dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan tersebut merupakan langkah awal untuk dapat bersaing dalam dunia kerja atau usaha. Maka dari itu, tantangan yang paling besar dihadapi khususnya bagi para Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat mampu bersaing dan bertahan dalam dunia usaha maupun dunia kerja salah satunya adalah dengan memiliki kesiapan diri.

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Disimpulkan kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Nisa Maju Bersama, untuk memwujudkan tujuan ini maka diperlukan karyawan yang mampu bekerja dibawah tekanan dan cepat tanggap dalam mengatasi sebuah masalah yang di alami oleh perusahaan dan terampil, berprestasi serta bekerja dengan perofesional. Perusahaan haruslah mampu mendorong para karyawan dan mensejahterakan para karyawan mereka dengan cara memberikan bonus atau pun insentif yang wajib

diberikan bagi karyawan yang sudah mampu bekerja dengan baik dan maksimal sehingga para karyawan semakin giat bekerja jika hasil yang dicapai dari pekerjaan mereka mampu memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan dengan memperhitungkan produktivitas kerja setiap karyawannya yang pastinya dengan pemenuhan-pemenuhan target untuk dicapai pada setiap karyawannya perwaktu yang telah ditetapkan/ *deadline*.

Menurut Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Pemberian insentif ini diharapkan karyawan akan bekerja dengan semangat dan merasa apa yang sudah mereka kerjakan merasa di hargai oleh perusahaan dan menimbulkan rasa adanya suatu ikatan dan tanggungjawab dengan perusahaan. Adanya pemberian insentif ini dapat membentuk suatu prestasi bagi karyawan dan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan dikarenakan biasanya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan oleh karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Kepuasan kerjanya juga semakin baik di sinilah letak pentingnya insentif bagi karyawan sebagai tenaga kerja di suatu perusahaan.

PT Nisa Maju Bersama Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor jalan dan jembatan serta pengeboran darat, perusahaan yang sudah banyak menyelesaikan berbagai macam proyek jalan raya maupun jembat ini memiliki jejak langkah yang sudah panjang perusahaan yang awalnya didirikan bernama CV Annisya pada 16 Juli 1996 dan setelah beberapa tahun bergerak dibidangnya kemudian pada 28 Agustus 2008 berubah menjadi PT Nisa Maju Bersama setelah itu berbagai macam proyek jalan raya dan jembatan yang sudah diselesaikan.

Adapun jumlah karyawan yang terdapat di PT. Nisa Maju Bersama adalah sejumlah 18 orang karyawan tetap, dimana produktivitas kerja dari karyawan pertahunnya tidak selalu sama karena bergantung pada nilai proyek dan nilai penyelesaian proyek tersebut dalam perhari jam standar para karyawan adalah 8 jam kerja/hari. Produktivitas dalam pertahunnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Proyek</b>	<b>Nilai Penyelesaian (Hari)</b>	<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Per-orang)</b>
2009	Rp 1.727.437.000	911	0,0087
2010	Rp 2.942.541.000	209	0,0043
	Rp 2.942.541.000	1670	
2011	Rp 3.690.700.000	78	0,102
2012	Rp 2.482.657.000	149	0,02
	Rp 8.809.820.000	134	
	Rp 4.415.046.000	130	
2013	Rp 2.921.128.000	192	0,04
	Rp 7.909.854.000	192	
2014	Rp 10.870.115.000	1250	0,006
	Rp 2.780.040.000	119	

*Sumber: Data PT. Nisa Maju Bersama, 2015*

Tabel 1.1 diperoleh produktivitas PT Nisa Maju Bersama dalam satuan durasi pertahunnya berbeda-beda sesuai dengan nilai proyek dan nilai penyelesaian proyek, ditahun 2009 produktivitas sebesar 0,0087 sementara di tahun 2010 sebesar 0,0043, ditahu 2012 sebesar 0,102 ditahun 2013 sebesar 0,04 da ditahun 2014 sebesar 0,006.

Kompensasi yang di berikan oleh PT Nisa Maju Bersama kepada para karyawanya bertujuan untuk memberikan motivasi secara lebih kepada para karyawan, agar bertujuan baik untuk perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Adapun sistem penggajian yang diberikan oleh PT Nisa Maju Bersama untuk pegawai lapangan/tukang Rp 75.000/hari, Mandor Rp 100.000/hari, Kenek Rp 55.000/hari, sedangkan bagi pegawai staf dan

administrasi kantor gaji rata-rata di atas Rp 2.000.000 per bulan, jenis-jenis insentif yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang diwujudkan dalam bentuk material antara lain berupa tunjangan hari raya, bonus/komis, cuti kerja serta uang makan yang diberikan perusahaan untuk setiap karyawan sebesar Rp 100.000 per minggu dan seluruh karyawan dan staff memiliki jaminan kesehatan BPJS dan Ketenagakerjaan, khusus untuk ketenagakerjaan yang digunakan untuk jaminan asuransi yang diberikan perusahaan mulai dari jam pergi kerja sampai dengan masuk kerja dan jam pulang kerja. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai **“PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT NISA MAJU BERSAMA PALEMBANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah dibuat dalam latar belakang diatas masalah dalam penelitian ini adalah sebaga berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif berupa material yang tepat bagi karyawan pada PT Nisa Maju Bersama Palembang?
2. Seberapa besar peranan pemberian insentif berupa material dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Nisa Maju Bersama Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam laporan ini penulis melakuka penelitian pada PT. Nisa Maju Bersama Palembang yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 49 mengenai pemberian insentif berupa material dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nisa Maju Bersama Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian insentif berupa material yang tepat bagi karyawan PT Nisa Maju Bersama Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar peranan pemberian insentif material dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Nisa Maju Bersama Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk memberikan wawasan yang lebih terhadap dunia kerja dan mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama ini serta dapat menambah pengetahuan mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, yang khususnya mengenai pemberian insentif kepada karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan mampu memberikan informasi sebagai masukan bagi perusahaan, sehingga membantu pihak manajemen dalam menganalisa permasalahan perusahaan dan menentukan langkah selanjutnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan kedepannya agar mampu lebih baik lagi dari sebelumnya dan dapat mencapai target dari perusahaan tersebut.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Jenis Sumber Data**

Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga menghasilkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder.

#### **1. Sumber Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:225). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan

#### **2. Sumber Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2014:225). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 1.5.2 Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2014: 137) teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden dan lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.

### 1.5.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 80) pengertian populasi dan sampel adalah:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Pada penulisan Laporan Akhir ini penulis menggunakan sampel jenuh, dimana peneliti menetapkan seluruh sampel sebagai anggota sampel, yaitu sebanyak 18 sampel.

#### 1.5.4 Metode Analisis Data

Mengingat luasan batasan analisis data ini maka penulis membatasi analisis data ini tentang pemberian insentif material dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu dimana didalam metode ini penulis memberikan kesimpulan atas data informasi yang penulis peroleh melalui penelitian di perusahaan yang bersangkutan, dalam motivasi kerja karyawan, serta dalam menganalisis angket kuesioner. Menurut Sudijono (2007:43) untuk menghitung persentase jumlah jawaban digunakan suatu pendektan statistikal yang menggambarkan persentase jawaban.

Rumusan persentase jawaban tersebut, yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = angka persentase

f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah persentase/banyaknya individu)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perjam orang diterima, karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana, menurut Muchdarsyah (2005:24).

$$\frac{\text{hasil dalam jam} - \text{jam yang standar}}{\text{masukan dalam jam} - \text{jam waktu}}$$

Dimana:

- Produktivitas : pengukuran hasil kerja manusia.  
 Hasil dalam jam-jam yang standar : jam standar para karyawan adalah 8 jam kerja/hari.  
 Masukan dalam jam-jam waktu : jam-jam nilai penyelesaian proyek Yang dicapai.

Untuk mengukur hasil dari skala *likert*, menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai 5 (lima) tingkatan dengan batasan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
Bobot Nilai Kuesioner

Kriteria	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2014