

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance* atau *actual performace* (prestasi karya atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2004) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa indikator kinerja yang tinggi menurut Suprihanto (2002) yaitu Disiplin dan tanggung jawab, memiliki inisiatif, kerjasama, integritas kualitas kerja. Semua karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Mohyi (2005) kinerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Pada kenyataannya kondisi produktivitas kerja sumber daya manusia Indonesia masih belum memadai atau dapat dikatakan masih rendah, dilihat dari *Survey Insititute for Management of Development, Swiss, World Competitiveness*

Book 2011 (dalam kompascybermedia.com, 2012) memaparkan peringkat produktivitas kerja Indonesia berada pada posisi 44 dari 139 negara yang disurvei. Selanjutnya negara-negara Asia lainnya berada di atas Indonesia seperti Swiss (peringkat 1), Singapura (3), Malaysia (26), Thailand (38). Hal ini diduga kuat karena kualitas sumber daya manusia Indonesia rendah dan tidak mampu bersaing dengan negara lain.

Gambaran kondisi kinerja yang menurun juga terjadi pada CV. Pustaka Bengawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu personalia pada Februari 2013, ditemukan indikasi menurunnya kinerja karyawan, yaitu tidak mampu mencapai target dan terjadi kesalahan perhitungan dalam proses pemasaran atau pendistribusian produk buku atau LKS pada beberapa daerah tertentu. Misalnya verifikasi awal karyawan diprediksi diharapkan mampu mencetak sebanyak 10.000 eksemplar, namun pada proses finishing hanya menghasilkan 7.500 eksemplar. Akibatnya terjadi kekurangan produk sebanyak 2.500 eksemplar yang tidak dapat terpenuhi.

Menurut supervisor kondisi tersebut disebabkan beberapa faktor, selain kurang efektifnya koordinasi dan kerjasama antara tim kerja satu dengan yang lain, juga dipengaruhi aspek pengetahuan, kecakapan dan keterampilan karyawan. Selain itu faktor insentif (upah) secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terungkap dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan produksi yang menganggap uang lemburan dari perusahaan dirasa kurang sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga karyawan terkadang tidak bersemangat ketika ada pekerjaan lembur.

Secara teoritis menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan beberapa faktor. Menurut penelitian Bukhori (2009) kinerja dapat dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pendidikan. Penelitian Taryanti (2009) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai insentif antara lain pernah dilakukan oleh Rakhman (2009) penelitian tersebut menyatakan bahwa persepsi terhadap insentif berkorelasi secara signifikan dengan komitmen organisasi. Penelitian Armansyah (2002) menyatakan salah satu cara pemaksimalan kinerja adalah memberikan kesempatan mendapatkan insentif pada seluruh tingkat organisasi agar sepadan dengan tingkat tanggung jawab atau kontribusinya terhadap perusahaan.

Kontribusi kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan melalui insentif. Pemberian insentif terhadap karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu sasaran penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, yang diharapkan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan. Glueck (As'ad, 2007) mengemukakan insentif menunjuk kepada upah, balas jasa, atau penghargaan setelah seseorang mengerjakan sesuatu untuk pihak lain. Menurut Armstrong (2001) insentif antara lain bermanfaat sebagai pengakuan perusahaan bahwa para pegawai mempunyai hak memperoleh keuntungan yang telah mereka bantu untuk mencapainya; dan menunjukkan keinginan baik dari perusahaan kepada para pegawai, dimana sasaran utama insentif tersebut akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja (kinerja karyawan).

Namun demikian pada masa sekarang masalah yang selalu timbul sebagai masalah klasik adalah ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan insentif dalam jumlah yang cukup. Hal ini menimbulkan berbagai masalah, seperti yang diberitakan salah satu koran harian dalam skripsi Legowo (2007), mengenai ribuan buruh PT. Nyonya Meneer Semarang yang melakukan aksi mogok, menuntut pihak manajemen untuk segera menaikkan insentif, menentukan usia bebas tugas, THR serta kenaikan uang pesangon dari 36 menjadi 46 bulan. Pada hari kedua aksi, pihak manajemen menawarkan alternatif lain dari tuntutan mereka, namun para buruh bagian pengolahan menolak, dan tetap meminta agar gaji mereka disamakan dengan gaji bagian grafika. Aksi buruh lainnya terjadi di Riau yang dilakukan oleh ribuan karyawan PT Indah Kiat Pulp & Paper, karena tidak ada kesepakatan mengenai kenaikan gaji dan adanya diskriminasi terhadap jumlah gaji yang diterima pekerja lokal dengan asing. Akibatnya para buruh merusak dan melempari kantor serta merusak perumahan pekerja asing asal Taiwan. Bahkan ada satu kasus perburuhan yakni pemogokan buruh PT Kadera-AR Indonesia (PT KARI) yang menjadi topik utama di berbagai surat kabar dan pemogokan berlanjut terus sampai terjadi bentrokan dengan sekelompok massa tak dikenal, mengakibatkan seorang buruh tewas seketika dan seorang luka parah. Latar belakang pemogokan karena para buruh menuntut kenaikan gaji 100%, pemberhentian direksi dan manajer yang tidak mampu meningkatkan kesejahteraan buruh, pencabutan skorsing tanpa alasan bagi dua orang buruh, pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dan musyawarah unit kerja.

Soepomo (Fadillah, 1996) menyatakan insentif bagi pimpinan adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, sebaliknya bagi karyawan, insentif adalah objek yang menjadi perhatian untuk dirundingkan dengan pimpinan agar dinaikkan. Bagi karyawan, insentif adalah jumlah uang yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Insentif sebagai stimulus yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan, guna meningkatkan usaha yang semaksimal mungkin dalam pekerjaan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan harus dapat memberikan tingkat kepuasan sehingga dapat lebih berprestasi.

Karyawan yang mempersepsi secara positif insentif merasa jasanya dihargai sehingga akan merasa tenang dalam bekerja, bersemangat dan memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan diharapkan akan bekerja lebih tekun dan bermotivasi tinggi sehingga diharapkan pula dapat meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya pada masa sekarang masih banyak permasalahan yang dialami antara karyawan dengan perusahaan contohnya karyawan menuntut perusahaan memberikan insentif yang sesuai harapan karyawan, namun disisi lain perusahaan kerap tidak memenuhi tuntutan karyawan dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi insentif dengan kinerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dan mengadakan penelitian berjudul: Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan CV. Pustaka Bengawan.
2. Pengaruh atau sumbangan persepsi terhadap insentif terhadap kinerja
3. Tingkat atau kondisi persepsi terhadap insentif dan kinerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat standarisasi insentif yang sesuai bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Memberikan informasi berkaitan dengan hubungan persepsi terhadap insentif dengan kinerja sehingga karyawan dapat menilai insentif secara objektif dan mampu memahami pentingnya persepsi terhadap insentif sebagai komponen yang berperan penting dalam pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja pada karyawan sehingga dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri.