BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi (Bandar & Manar, 2012). Mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan dan kemauan tinggi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan sehingga dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Selain itu produktivitas SDM yang baik menjadi salah satu modal utama dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya (Ravianto, 2013). Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produktivitas dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan pada setiap perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang berkualitas karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan dalam suatu perusahaan itu tergantung pada kualitas dan kinerja dari Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah semangat bekerja. Untuk meningkatkan semangat kerja, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi adalah pemberi daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegritas untuk mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Stephen (2011) dalam Bahri (2017) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu, para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Dari kedua pendapat tersebut motivasi dapat diartikan sebagai hal yang penting karena motivasi bisa menjadi penyebab maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai suatu

hasil yang maksimal. Hal ini juga didukung oleh Rahmawati (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwa pemberian motivasi pada karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang kuat dari karyawan maka akan lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rabindra (2017) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor selanjutnya yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah pelatihan. Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2012) pelatihan atau *training* mempunyai makna untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. pelatihan juga menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang dan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pelatihan memberikan manfaat yang baik baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan, bagi karyawan pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan dan keterampilan sedangkan bagi perusahaan tentu memiliki harapan untuk mempunyai karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang

memuaskan yang tak lain agar cita cita perusahaan tercapai dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini juga didukung oleh Lestari et al (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Denpasar.

Menurut Sarwoto, (2010) dalam Haryani et al (2019), insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan selain upah pokok yaitu pemberian insentif. Insentif dijadikan yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima, dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut mempunyai semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas (Effendi et al, 2020). Sedangkan menurut Rochmatetal (2013) insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan tercapai.

Pemberian Insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang tentu sangat penting karna dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya motivasi kerja dan tidak adanya pendapatan keryawan selain gaji pokok. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan (2018) dengan judul penelitian “pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota sakti jaya sidoarjo” hasil uji menunjukan bahwa secara parsial bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telmark Integrasi Indonesia. Pada PT Telmark pengelolaan motivasi, pelatihan dan insentif kerja sudah bagus namun perlu terus ditingkatkan. Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerjanya, jika kinerjanya bagus dan memenuhi target perusahaan akan diberikan insentif sesuai dengan tingkat atau *gradingnya*, sedangkan karyawan yang tidak memenuhi target tidak mendapatkan insentif . Sedangkan pelatihan diberikan kepada semua karyawan sebelum resmi bergabung di PT. Telmark Integrasi Indonesia dan setiap bulannya jika terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan akan di berikan pelatihan kembali oleh *trainer*, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar bekerja dengan baik dan lebih teliti. Berdasarkan uraian diatas , maka peneliti dalam hal ini mengajukan judul skripsi ”**Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Telmark Integrasi Indonesia**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia?
4. Apakah motivasi, pelatihan dan insentif secara bersama-sama berengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telmark Integrasi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telmark Integrasi Indonesia.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telmark Integrasi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan motivasi, pelatihan dan insentif kerja maupun faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen dalam penelitian terdiri dari : Motivasi, pelatihan dan insentif kerja. Variabel Dependen dalam penelitian : Produktivitas kerja.
2. Penelitian dilakukan di PT. Telmark Integrasi Indonesia pada Tahun 2021.