

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perusahaan adalah satu organisasi dimana sumber daya (input) dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (output) kepada pelanggan dan merupakan suatu kegiatan manajemen yang selalu bekerja secara teratur dan terencana. Adapun tujuan dari perusahaan adalah untuk mendapat laba walaupun ada yang tidak bekerja untuk mendapat laba.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangatlah penting. Faktor yang penting bagi perusahaan adalah perusahaan memberikan suatu perhatian berupa pelatihan dan insentif yang sesuai kepada karyawan yang akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan dan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya serta lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan.

Mangkunegara (2006) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hal yang paling dituntut oleh perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan tinggi maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan perusahaan akan berkembang karena mampu mengefektifkan sumberdaya yang mereka miliki secara maksimal. Pada dasarnya prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang karyawan di perusahaan, untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seorang karyawan membutuhkan alat pemuas kebutuhan seperti uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya. Prestasi kerja yang turun dapat diakibatkan oleh beberapa masalah seperti insentif yang tidak adil, pelatihan karyawan yang masih kurang, motivasi kerja dari perusahaan yang kurang dan lingkungan kerja perusahaan yang kurang memadai. Masalah-masalah diatas adalah beberapa pemicu turunnya prestasi kerja karyawan yang harusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan supaya prestasi kerja karyawan meningkat lagi.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan yang berhubungan dengan prestasi kerja memberikan ruang bagi pengembangan dan peningkatan keahlian dan kompetensi yang dapat memberikan dampak langsung kepada prestasi kerja individu atau tim. Perusahaan harusnya meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena dengan pelatihan yang bagus dan

berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana mereka akan semakin produktif dalam mengerjakan tugasnya. Dan itu akan menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan lebih produktif dalam pengerjaan dan lebih efektif. contohnya adalah negara Jepang yang melakukan pelatihan terus menerus pada karyawannya dan mengakibatkan semakin besar rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan dan alat-alat yang digunakan. Pelatihan akan membuat karyawan itu mengerti akan prestasinya, prestasi bawahannya dan prestasi teman kerjanya (Hasibuan,2005).

Begitu pula dengan insentif yang diberikan kepada karyawan, setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah insentif. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan

membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia,

Adapun tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk mendorong prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem insentif haruslah dapat memotivasi para karyawan. Keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu. Insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Oleh karena itu insentif merupakan hal yang penting untuk dapat berkerja lebih produktif dan berkualitas.

Fenomena di masyarakat sekarang prestasi kerja karyawan cenderung semakin menurun karena banyak perusahaan yang tidak memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawannya sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya di perusahaan, sehingga ketika memasuki posisi atau jabatan yang diberikan perusahaan karyawan tidak mengetahui apa yang akan dia kerjakan hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu meningkatkan kinerjanya dan akhirnya terjadi penurunan prestasi kerja, padahal perusahaan menuntut karyawan untuk selalu memberi yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Prestasi kerja juga

akan cenderung menurun ketika perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai dengan kerja karyawan, banyak perusahaan yang karyawannya keluar (*Resign*) karena insentif yang tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan di perusahaan sehingga banyak dari karyawan tersebut yang memilih keluar dan mencari tempat kerja baru. Sekarang banyak kita lihat di media elektronik dan media massa aksi-aksi mogok kerja dan demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan karena mereka menuntut insentif yang tidak sesuai dengan kenaikan bahan bakar minyak dan bahan pokok lainnya. Sedangkan penulis melihat pemerintah sedang mencanangkan untuk memberikan insentif pajak kepada perusahaan. Mengutip berita dari media massa *Tribun News* sebanyak 1000 perusahaan akan menerima insentif pajak yang akan disalurkan pemerintah sebagai pemenuhan insentif pada karyawan supaya tidak terjadi lagi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan Inilah yang mendorong penulis untuk mengambil judul diatas untuk diteliti.

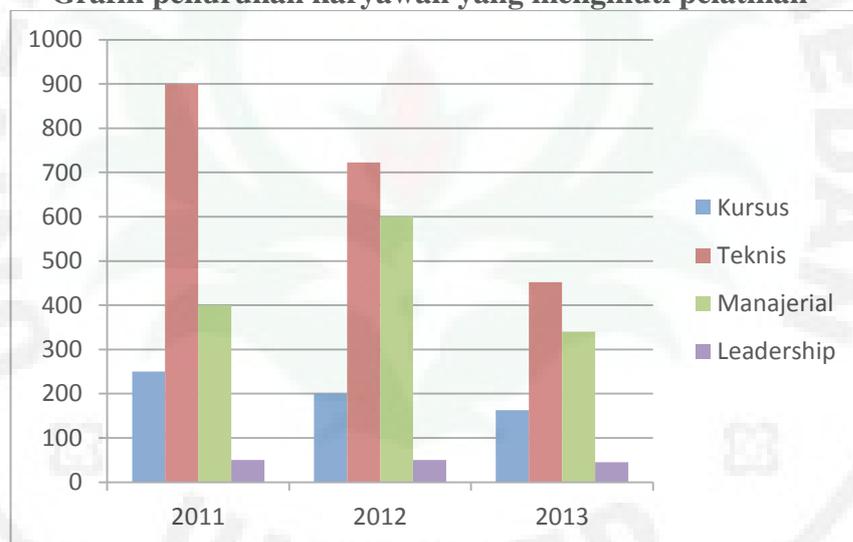
Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa Prestasi kerja memiliki peran yang sangat vital dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung juga oleh pelatihan dan insentif yang memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik

karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan pelatihan bertujuan membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerjanya. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pelatihan dan pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik baik secara individu maupun kelompok.

PT. Smart Glove Indonesia Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang kegiatan operasionalnya bergerak di bidang pembuatan sarung tangan segala jenis. Jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 1711 orang yang terdapat di banyak bagian. perusahaan ini tidak terlepas dari perilaku individu yang sangat berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja masing-masing individu itu sendiri. Dimana meningkatnya prestasi kerja itu di dorong dengan pelatihan dan pemberian insentif yang sesuai, sehingga PT. Smart Glove Indonesia Medan dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Belakangan ini prestasi kerja karyawan mulai menurun dan banyaknya karyawan yang mogok kerja karena insentif yang mereka terima kurang sesuai dengan yang mereka

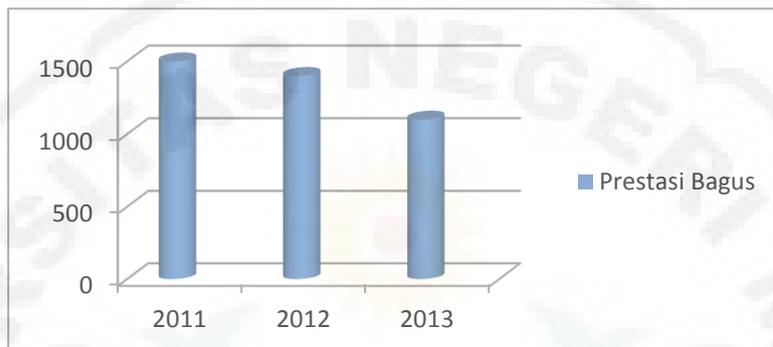
harapkan. Dengan terjadinya hal itu membuat produksi dan prestasi kerja karyawan menurun drastis. Dan pelatihan yang diberikan pun menurun dari yang biasanya sehingga karyawan kurang tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan banyaknya penurunan prestasi kerja karyawan yang berakibat juga penurunan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1.1
Grafik penurunan karyawan yang mengikuti pelatihan



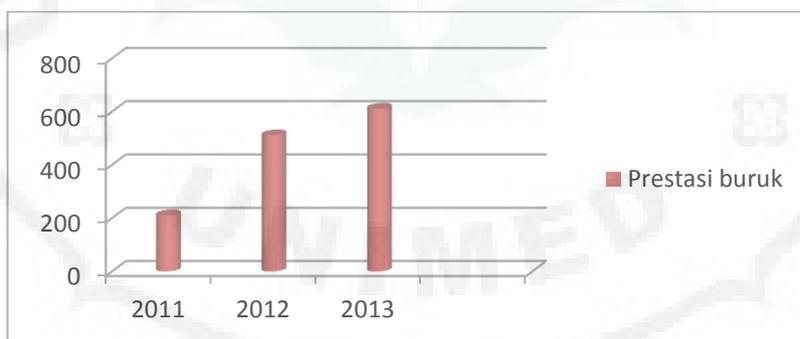
Dari tabel diatas terjadi penurunan pelatihan terjadi dari tahun ketahun yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan yang berakibat pada produktivitas perusahaan yang rendah. Penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tidak hanya pada satu bidang pelatihan saja tetapi di semua bidang pelatihan.

Gambar 1.1
Grafik penurunan Prestasi kerja Bagus



Dari tahun ketahun Prestasi karyawan yang bagus semakin lama semakin turun dan prestasi karyawan yang buruk semakin meningkat.

Gambar 1.2
Grafik kenaikan prestasi kerja buruk



Dari Gambar 1.2 dapat dilihat setelah penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan maka terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada prestasi kerja karyawan yang buruk. Hal ini menggambarkan permasalahan prestasi kerja yang dialami perusahaan sangat berat karena telah terjadi penurunan prestasi kerja secara drastis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara pelatihan dan pemberian insentif dengan peningkatan prestasi karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai

topik penulisan dengan judul : **”Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap dan Prestasi Kerja PT. Smart Glove Indonesia Medan”**.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, Masalah utama yang dihadapi oleh PT. SMART GLOVE INDONESIA MEDAN adalah penurunan prestasi kerja diidentifikasi didukung oleh beberapa faktor yaitu

1. Pelatihan yang tidak dilaksanakan dengan baik.
2. Pelatihan yang dilaksanakan tidak mencapai tujuan yang seharusnya.
3. Program pelatihan yang kurang dimengerti
4. Insentif yang tidak adil dan tidak sesuai.
5. Insentif yang kurang diperhatikan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini adalah membahas seberapa besar pengaruh pelatihan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan. .

1.4. Perumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan ?

2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan ?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat bagi perusahaan, manfaat bagi peneliti, manfaat bagi pembaca, dan manfaat bagi Universitas Negeri Medan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi peneliti/Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia dalam bekerja yang berkaitan dalam pelatihan dan insentif karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan PT. Smart Glove Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Smart Glove Indonesia Medan yang berkaitan dengan pelatihan dan insentif karyawan sehingga perusahaan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi masalah pelatihan dan insentif karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Manfaat bagi Universitas Negeri Medan yaitu masukan dari hasil kegiatan penelitian dalam menelaah dan merumuskan keadaan/kondisi nyata pada perusahaan.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam analisis pengaruh pelatihan dan insentif terhadap prestasi karyawan.



THE
Character Building
UNIVERSITY