

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi era globalisasi dan masyarakat saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak kantor mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada kantor tersebut, padahal harus diakui manusia adalah factor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu kantor . Oleh karena itu, keberhasilan suatu kantor sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia.

Suatu pendapat atau kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa seseorang masuk menjadi Pegawai Negeri (PNS, Anggota TNI, Anggota POLRI) adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi kantor karena melalui berbagai bakat, tenaga dan kreatifitas dimiliki, semua itu dibutuhkan dalam rangka untuk mencapai tujuannya suatu instansi perkantoran.

Sumber Daya Manusia di instansi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan di instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan instansi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di instansi, dengan pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional, di harapkan pegawai bekerja secara produkti Dalam rangka menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional diperlukan rencana pembangunan yang disusun secara sistematis dan berkualitas. 2 Salah satu pembangunan nasional adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk dapat berkembang sejalan dengan era modern. Untuk mewujudkan rencana peningkatan Sumber Daya Manusia diperlukan upaya yang

berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Peningkatan kualitas ASN diarahkan tidak hanya pengetahuan dan keahlian ASN namun kinerja pegawai ASN dalam menjalankan tugas negara. Kinerja pegawai dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dalam mencapai tujuannya.

Faktor-faktor dari kepuasan kinerja pegawai diantaranya pemberian insentif dan pengembangan karir pegawai. Dengan adanya pemberian insentif kepada pegawai dapat membantu dan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif yang diberikan oleh kantor adalah untuk merangsang pegawai agar tingkat kepuasan dalam bekerja meningkat.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan insentif diperlihatkan dengan kebijakan pemberian insentif di kantor diantaranya: besarnya insentif bagi yang berprestasi maupun pegawai masih kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, insentif bagi pegawai staf yang berprestasi sangat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan insentif pegawai nonstaf yang berprestasi.

Pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi dapat mendorong pegawai lain untuk lebih bersemangat dan termotivasi. Pemberian insentif harus sesuai dengan keputusan dan kebijakan dari pihak kantor. Insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang mempengaruhi pemeliharaan pegawai. Karena, dengan pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan loyalitas karyawan akan lebih tinggi. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi untuk tetap berada didalam perusahaan.

Betapa pentingnya Insentif yang layak dan memadai bagi Pegawai Negeri sehingga pemerintah terus berusaha melakukan perbaikan sistem kompensasi Pegawai Negeri secara periodik. Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun

1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada pasal 7 mengamanatkan:

- (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI, anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya;
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Sebagai bagian integral dari Pegawai Negeri, perbaikan kompensasi Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) juga terus dilakukan melalui penetapan beberapa kebijakan. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan insentif anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok, tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, tunjangan beras, dan tunjangan lainnya.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal.

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan instansi kepada pegawai di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di instansi. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja pegawai yang melampaui standar yang telah ditetapkan instansi. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka pegawai akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

**Tabel 1.1 :Data Pegawai**

<i>No</i>	<b>Tahun</b>			<b>Jenis Kelamin L/P</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>Total Jumlah</b>
	2018	2019	2020				
1	25	25	25	P	SMA	1	75
2	30	20	35	L	S1	2	85
3	35	20	25	L	SMA	3	80
4	20	30	30	P	S1	4	80
5	20	30	35	L	S1	5	85

Sumber : Data Polres Metro Bekasi Kota

Dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai agar semakin maksimal memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan kantor.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara Insentif dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP ANGGOTA POLRI DAN PNS POLRI PADA POLRES M ETRO BEKASI KOTA”**.

### **1.2 Rumusan masalah**

Sebagaimana telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh insentif dan pengembangan Karir yang diterapkan oleh PT. Taruna Cipta Kencana adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Kota Bekasi?
3. Apakah Insentif dan Pengembangan Karir berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Polres Metro Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Polres Metro Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui insentif dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Polres Metro Kota Bekasi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan tidaklah sekedar untuk menguji hipotesis yang ada, melainkan juga diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang membutuhkan.

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

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk

menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah dan menambah wawasan tentang apa yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

## **2. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## **3. Bagi Instansi**

Penelitian ini sangat penting bagi instansi terutama untuk Kementerian Perindustrian agar penelitian karya ilmiah ini bisa dijadikan bahan masukan atau koreksi agar permasalahan yang terjadi tidak terulang lagi.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar peneliti ini dapat dilakukan dengan fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Kota Bekasi”.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab menguraikan tentang latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika masalah.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori dari setiap variabel, model konseptual dari penelitian dan rumusan hipotesis penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang metodologi

penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data dan metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan dari penelitian tersebut.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

