

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah yang sedang giat untuk meningkatkan hasil pendapatan, maka sangatlah perlu bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi agar tetap dapat bertahan dalam pasar persaingan. Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi agar tetap dapat bertahan dalam pasar persaingan, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif. Dengan maksud untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya masalah insentif ini sehingga sangat mempengaruhi mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya, maka sudah selayaknya pemimpin memperhatikan dengan seksama masalah pemberian insentif ini.

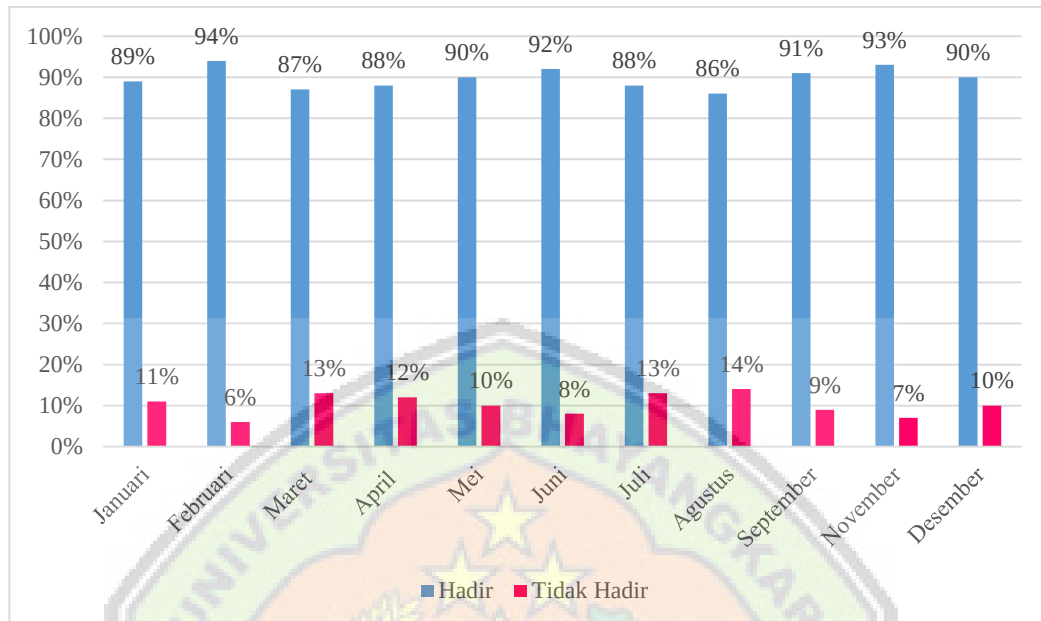
Suatu organisasi terlebih-lebih suatu perusahaan yang profit oriented, suatu pengaturan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia harus menitik beratkan perhatiannya pada

soal-soal manual dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Suatu insentif yang bersifat finansial maupun non finansial tersebut merupakan wujud penghargaan atas jasa pegawai pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja. Sebab apabila pegawai memandang insentif mereka tidak memadai, maka motivasi kerja dan prestasi kerja mereka dapat menurun secara drastis. Dan hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Dimana insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta, sehingga para pegawai berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja tujuan lain untuk memotivasi pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Insentif yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta kepada karyawan dilakukan dengan cara pertriwulan atau empat bulan sekali yaitu jatuh pada bulan Maret, Juni, September, dan Desember. Insentif yang diberikan kepada pegawai belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh pegawai bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap pegawai pun berbeda-beda. Insentif yang diberikan kepada pegawai adanya ketidak sesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Permasalahan didalam pemberian insentif pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta, adanya pemberian bonus yang tidak sesuai, pemberian komisi yang tidak tepat waktu, sehingga mengakibatkan pada penurunan motivasi kerja pegawai.

Pegawai memiliki peranan yang penting dalam menentukan pengembangan kualitas kerja di setiap perusahaan. Salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin, tanpa adanya disiplin dari karyawan maka segala kegiatan yang akan dilakukan hasilnya pasti kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. sehingga dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga dapat menghambat jalannya program yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari tingkat

absensi karyawan pada bagian unit sdm dan umum pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta dimana berdasarkan data yang diperoleh terjadi ketidaksiplinan pegawai dalam hal ketidakhadiran seperti data berikut :



Gambar 1.1 absensi pegawai unit sdm dan umum PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta tahun 2017

Jika dilihat secara nyata kedisiplinan pegawai memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik sekalipun tidak diawasi oleh atasan. Penerapan disiplin dalam perusahaan bertujuan agar semua karyawan dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela menaati semua tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan.

Dalam masalah insentif selalu mendapat perhatian besar dari pegawai. Hal ini disebabkan karena insentif merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, menunjukkan kontribusi kerja pegawai, dan merupakan salah satu elemen motivasi kerja pegawai. Namun seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan terkait pemberian insentif yang disertai potongan dari gaji tersebut. Permasalahan

lainnya insentif pegawai tidak dibayar tepat waktu karena adanya keterlambatan dalam proses transfer ke rekening masing-masing karyawan. Berikut adalah rincian penerimaan gaji yang disertai potongan untuk karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Penerimaan			Potongan		
1	Gaji Pokok	2,786,700.00	1	Iuran Peg 3,25% Taspen	61,162.00
2	Tunjangan Istri/Suami	278,670.00	2	Iuran Peg 4,75% AJS	129,419.00
3	Tunjangan Anak	557,340.00	3	Pot-Premi Pensiun 12,5%	340,575.00
4	Tunjangan Beras	540,000.00	4	Iuran Perusahaan JHT 3,7%	134,040.00
5	Tunjangan Transport	1,250,000.00	5	Iuran Perusahaan JPK 4%	144,908.00
6	Tunjangan Jabatan	475,000.00	6	Iuran JPK BPJS	36,227.00
7	Tunjangan Kinerja Pegawai	1,098,000.00	7	EE Jamsostek Accd Contrb.	46,008.00
8	Tunjangan Perumahan	1,125,000.00	8	Iuran Pegawai JHT 2%	72,454.00
9	Tunjangan Admin. Bank	10,000.00	9	EE Jamsostek Life Contrb.	10,868.00
10	Premi 12,5% AJS	340,575.00	10	Total Tax	104,046.00
11	Tunjangan iuran perusahaan JPK 4%	144,908.00	11	IURAN SPKA	10,000.00
12	Tunjangan pajak	104,046.00	12	Iur Peg JPK PENS	61,307.00
13	ER Jamsostek Accd Contrb.	46,008.00	13	Iur Perusahaan JPK PENS	61,307.00
14	ER Jamsostek Pens Contrb.	134,040.00	14	IUR PEG JP BPJS	36,227.00
15	ER Jamsostek Life Contrb.	10,868.00	15	IUR PRSH JP BPJS	72,454.00
16	Tunj Iur Prsh JPK Pens	61,307.00	16	IURAN PEGAWAI JPK UK	36,227.00
17	TUNJ IUR PRSH JP BPJS	72,454.00			
Total Penerimaan		9,034,916.00	Total Potongan		1,357,229.00
Take Home Pay		Rp 7.677.687,00			

Gambar 1.2 gaji pegawai unit sdm dan umum PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta tahun 2017

Motivasi mendorong suatu kunci dari suksesnya suatu perusahaan, untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan dengan cara dan bantuan untuk bertahan hidup. Motivasi adalah menemukan kebutuhan dalam pegawai dan membantu untuk mencapai dalam proses. Memotivasi pegawai bertujuan dan mengembangkan keterampilan mereka untuk memenuhi tuntutan dari perusahaan.

Motivasi mendorong pegawai untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan perusahaan melalui setiap tantangan dan kendala yang mereka hadapi ditempat kerja mereka, dengan mempertimbangkan hal tersebut dapat menjadi keuntungan untuk terus maju kearah yang lebih baik telah memposisikan diri mereka sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berpendapat bahwa pemberian insentif yang tepat merupakan hal yang perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar mendapat sumber daya manusia yang handal. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul, **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian SDM dan Umum Di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bagian sdm dan umum PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bagian sdm dan umum PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta?
3. Apakah Insentif dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai bagian sdm dan umum PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian bertujuan ini untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

- 1) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah, sehingga tercipta bahan ilmiah.
- 2) Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya ilmu ekonomi dan bidang bisnis.
- 3) Bagi para peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan di ilmu ekonomi dan bidang bisnis, khususnya mengenai insentif, disiplin dan motivasi kerja.

2. Secara Praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta
- 2) Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.
- 3) Bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi Memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa ekonomi dalam membuat suatu bisnis.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi pengertian, definisi motivasi kerja, pengertian motivasi, macam-macam bentuk motivasi dan tujuan-tujuan motivasi, pengertian disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja, jenis sanksi disiplin kerja, dan indikator-indikator kedisiplinan, definisi insentif, rencana insentif, bentuk-bentuk insentif, tujuan pemberian insentif, jenis-jenis insentif dan prinsip pemberian insentif, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh serta saran yang ingin dikemukakan