

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era Globalisasi seperti saat ini persaingan antar perusahaan terus meningkat. Banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama yang berebut pasar, dari hal ini perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia / karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia, melatih, membangun dan membentuk sumber daya manusia yang handal yang siap dipekerjakan demi mencapai kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Menurut Handoko (2000:4), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan

dengan cara menilai, memberikan balas jasa atas kinerja dalam setiap individu dalam perusahaan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), “kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”. Kinerja karyawan bersifat individual, karena kemampuan mereka dalam mengerjakan tugasnya berbeda – beda. Manajemen dalam perusahaan dapat mengukur kinerja dari masing - masing karyawan atas unjuk kerjanya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk periode waktu tertentudan penekannya pada hasil kerja yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator dari Kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Menurut Samsudin (2006:194), “Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya pebedaan prestasi kerja”. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian insentif ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih rajin dan penuh rasa tanggungjawab. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dua orang dengan jabatan yang sama bisa saja menerima insentif dengan jumlah yang berbeda, hal ini karena pemberian insentif bergantung pada prestasi.

Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Beberapa Indikator dari Insentif adalah, imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan, imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar, imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat, dan imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Selain pemberian insentif, pelatihan kerja juga penting bagi perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam aktivitas sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik dan sanggup untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Karyawan baru dan masih awam perlu diberikan pelatihan kerja agar dapat bekerja secara optimal dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan pelatihan tersebut, karyawan baru tidak akan merasa canggung dengan rekan – rekan kerjanya yang sudah lama (senior), karena mereka sudah dibekali kemampuan untuk bekerja sesuai dengan jabatan masing – masing, mereka juga tidak akan merasa kebingungan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Indikator dari pelatihan kerja meliputi insruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran

PT.Aves merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran obat – obatan untuk unggas, vitamin, feed aditif dan kebutuhan untuk unggas lainnya, sistem kerja pada perusahaan ini adalah memproduksi dan memasarkan produk. Proses produksi dikelola oleh karyawan bagian produksi, yang terdiri dari admin produksi, kepala produksi dan operator. Sedangkan untuk pemasaran dilakukan oleh karyawan bagian marketing. Pemasaran produk pada PT.Aves ini dilakukan dengan cara promosi atau mendatangi langsung para peternak dan juga memasarkan pada toko – toko peternakan yang ada di wilayah Blitar dan sekitarnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT.Aves sudah menerapkan sistem pemberian insentif dan juga pelatihan kerja, namun kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih saja belum maksimal. Karena permasalahan ini maka peneliti bermaksud melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dengan judul “Analisis Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Aves Blitar”.

B. Permasalahan

PT.Aves mengalami permasalahan kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak memanfaatkan waktu jam kerja secara maksimal, selain itu kelalaian dan kemampuan karyawan yang

masih kurang dalam mengoperasikan peralatan produksi, akibatnya proses produksi tidak dapat berjalan dengan maksimal, penyelesaian pembuatan produk yang tidak tepat waktu dan masih adanya produk cacat yang akibatnya tidak dapat dikirimkan ke konsumen. Selain itu target penjualan dari karyawan bagian marketing sering turun, hal ini menyebabkan menurunnya omzet penjualan pada perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan pada PT.Aves ada beberapa hal yang mungkin menyebabkan rendahnya kinerja karyawan tersebut, antara lain adalah pelatihan kerja hanya diberikan kepada karyawan bagian administrasi dan marketing, untuk karyawan yang mengoperasikan mesin – mesin produksi (operator) dan karyawan bagian pengemasan produk tidak diberikan pelatihan kerja, untuk karyawan bagian ini juga mendapatkan gaji yang lebih rendah dan tidak mendapatkan insentif, insentif hanya diberikan pada karyawan bagian marketing sesuai dengan omzet penjualan yang mereka peroleh. Sedangkan karyawan bagian administrasi hanya mendapatkan kompensasi pada tiap bulanya, kompensasi ini sudah ditentukan berapa besarnya dan tidak berdasarkan pada omzet penjualan, sehingga meskipun omzet penjualan meningkat, kompensasi yang mereka dapatkan akan tetap. Selain masalah insentif dan pelatihan kerja terdapat masalah yang mungkin saja juga berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Aves, yaitu lingkungan kerja yang kurang terjaga kebersihan dan kerapiannya, ini bisa saja mengganggu kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana menganalisis pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Aves Blitar ?
2. Bagaimana menganalisis pemberian Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Aves Blitar ?
3. Bagaimana menganalisis pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aves Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT.Aves Blitar.
2. Untuk menganalisa pemberian Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Aves Blitar.
3. Untuk menganalisa pemberian Insentif dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Aves Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis, diharapkan dapat mengetahui tentang pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang pentingnya penerapan pemberian insentif dan pelatihan kerja

3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian berikutnya
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan referensi dan acuan untuk mengerjakan penelitian selanjutnya