

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sinar Sahabat Abadi, perusahaan yang bergerak dalam produksi sedotan yang berlokasi di daerah Batujajar, Bandung. PT. Sinar Sahabat Abadi merupakan perusahaan penghasil sedotan terbesar di Bandung. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia dalam jumlah besar dan memiliki keahlian di setiap bidangnya masing – masing.

Dalam perputaran roda perusahaan, salah satu faktor penentu keberhasilan adalah faktor tenaga kerja atau manusia, dan sebaliknya faktor manusia ini pulalah yang sering menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Sesuai pengamatan peneliti permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi- inovasi yang dimiliki karyawan sehingga

mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan secara umum dapat berupa turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh karyawan (Moekijat, 2007:190-191).

Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Tidak hanya itu, dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menyediakan segala bentuk fasilitas yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, ketersediaan fasilitas dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa fasilitas dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya.

Djoyowiriono (2005: 24) menyatakan bahwa : “fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. ” Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang menjadi dasar dalam membuat skripsi ini, diantaranya peneliti yang dilakukan oleh (**Badriah Djula, 2012**) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Karyawan Plaza Amanda Jaya. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14.44 % variasi yang terjadi pada pada

peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh **Agus Mulyono dan Indriyo Gitosudarmo (2001: 22)**. **Agus Mulyono dan Indriyo Gito Mulyono, (2001: 54)** “Bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.” Pertama dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Diskusi-diskusi pada umumnya para karyawan menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman, dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Masalah

internal perusahaan salah satunya adalah tidak terdapatnya target penjualan yang ditetapkan atau sering juga produktivitas kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan terutama laba. Betapa pentingnya faktor kompensasi, faktor kondisi kerja dan factor fasilitas kerja untuk memotivasi dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif.

Berdasarkan hasil pemampanan dan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Ketersediaan Fasilitas dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sahabat Abadi**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ketersediaan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi?
3. Apakah ada pengaruh dari ketersediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh atas ketersediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas dan pemberian intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi seluruh pihak yaitu:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh ketersediaan fasilitas dan pemberian intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya ketersediaan fasilitas dan pemberian intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sahabat Abadi.

3. Bagi akademis

Memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.