

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor sentral dalam sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi pertumbuhan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh manajemen kinerja perusahaan tersebut.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai daya upaya untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai melalui berbagai cara agar bekerja penuh semangat, efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Banyak faktor-faktor dalam manajemen kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya remunerasi, insentif dan motivasi. Faktor-faktor tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Seperti yang dijelaskan diatas, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor remunerasi. Tujuan dari remunerasi ini adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit,2011). Selama beberapa tahun belakangan ini, organisasi sector public dari berbagai instansi dan berbagai lembaga pemerintahan lainnya

sedang menerapkan konsep remunerasi sebagai salah satu spek dalam agenda reformasi birokrasi. Remunerasi tersebut ingin memperbaiki mekanisme penghasilan dan pendapatan seorang pegawai dari berbagai level, baik yang digolongkan bawah IA hingga paling tinggi yaitu golongan IVE. Namun demikian, menurut perencanaan pemerintah, mekanisme ini tidak sertamerta dapat diimplementasikan untuk seluruh pegawai pemerintah, karena harus menyesuaikan anggaran Negara. Tujuan dari remunerasi ini adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit,2011).

Faktor yang kedua yaitu pemberian insentif, pemberian insentif merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja yang mau tidak mau harus dilakukan (Veerbeeten, 2008; Kloot, 1999). Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang ketiga yaitu faktor motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara umum terbagi dua, yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Kedua macam motivasi ini cukup penting dalam membangun prestasi kerja karyawan. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini berasal dari luar dan diinternalisasikan kedalam diri karyawan. Perlakuannya dapat dilakukan secara alami maupun dibuat-buat. Motivasi eksternal bersifat langsung jadi dari penjelasan di atas, pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan tampaknya terletak pada motivasi internal. Motivasi internal harus menjadi elemen yang harus ada dalam setiap karyawan. Bagi pemilik perusahaan, elemen inilah yang menjadi pertimbangan ketika merekrut karyawan baru.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) termasuk Perusahaan yang menerapkan sistem remunerasi dan pemberian insentif terhadap karyawan. Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia (KAI), mengklaim telah menjalankan sistem penyesuaian gaji di instansinya. Sistem penggajian berdasarkan kinerja atau remunerasi ini diakui telah dilakukan sejak dia memimpin KAI.

Sejalan dengan sistem ini, KAI memberikan reward atau hadiah kepada karyawan berbakat dan berkinerja baik. Sebaliknya, punishment atau hukuman menanti karyawan yang tidak mampu kerja dengan baik. Tidak tanggung-tanggung, hukuman yang diberikan sampai pada pemecatan. Pelaksanaan remunerasi sangat penting untuk mendorong kinerja perusahaan pelat merah. Saat ini sudah ada beberapa BUMN yang mendapat remunerasi yaitu Mandiri, Telkom, PGN serta KAI yang sedang dalam proses.

Berdasarkan alinea diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh remunerasi, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini diberi judul “**Analisis Pengaruh Remunerasi, Pemberian Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Perusahaan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pemberian remunerasi, insentif, dan motivasi pada karyawan sangatlah penting, dan berperan sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan pengambilan data pada PT.KAI (Persero) Bandung dengan melakukan survey dalam bentuk membagikan kuisioner terhadap karyawan PT.KAI (Persero). Dengan kondisi yang ada saat ini penulis ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian remunerasi, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menentukan pembatasan masalah yang akan diamati mengingat keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan penulis, yaitu :

1. Penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero), objeknya adalah para karyawan PT. Kereta Api Indosia (Persero), yang dilakukan pada jam kerja.
2. Hanya membahas faktor-faktor remunerasi, insentif dan motivasi.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, akan dirumuskan beberapa hal yang nantinya akan ditarik menjadi kesimpulan pada akhir penelitian, diantaranya :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero)?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
4. Apakah pemberian remunerasi, insentif, motivasi tujuan yang jelas dan teratur berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setelah menentukan perumusan masalah, maka dapat ditarik beberapa tujuan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Manfaat Penelitian

1. Memberikan wacana alternative bagi praktisi mengenai pengaruh praktek menejemen kinerja terhadap kinerja individu organisasi sector publik di Indonesia.
2. Bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang akuntansi, mengenai pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja individu sector publik di Indonesia.
3. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab satu berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian, dan tujuan dan manfaat dari penelitian ini, serta sistematika penulisan yang menguraikan bagaimana peneliti ini dapat dipaparkan. Bab dua pada penelitian ini berisikan tentang landasan reori yang mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis. Bab tiga membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang berisikan variabel penelitian, definisi operasional penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis data. Bab empat menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis. Terakhir bab lima berisi simpulan dan saran yang diambil dalam pelaksanaan

penelitian ini beserta saran-saran yang dapat menunjang untuk masalah-masalah yang mungkin akan timbul di masa yang akan datang.