

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan organisasi pemerintah maupun swasta. Karena, sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang mempunyai keahlian, kreativitas, motivasi dan semangat yang tinggi bagi tercapainya tujuan organisasi.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh karena itu, di dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sebuah organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia-nya agar tujuan organisasi dapat tercapai sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat.

Sebuah instansi pemerintah atau swasta dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia-nya agar dapat mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja serta prestasi kerja. Dalam hal ini, sumber daya manusia menempati tempat strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja

serta prestasi kerja. Karena sumber daya manusia dinilai menjadi faktor utama yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat tercapai apabila adanya sebuah motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi atas apa yang dikerjakan sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi, tingkat produktivitas kerja pegawai semakin hari mengalami penurunan yang sangat signifikan. Hal ini dikarenakan banyak orang yang tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan sumber pertumbuhan yang paling utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas keduanya saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, nonlinear dan kompleks.

Peningkatan produktivitas kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, karena tidak ada satupun kegiatan sumber daya manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Karena dengan adanya peningkatan produktivitas kerja juga dapat menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas kerja berarti bekerja dengan lebih giat, meningkatkan mutu barang. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena sumber daya manusia merupakan tujuan dari pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebuah instansi pemerintah ataupun swasta memiliki motivasi dan penghargaan yang berbeda yang diberikan kepada para pegawainya. Sedarmayanti mengatakan (2014:239) bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal, seseorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Salah satu pemberian motivasi atau penghargaan kepada pegawai yaitu dengan gaji dan upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, pimpinan yang adil dan bijaksana, sarana dan prasarana kantor yang memadai, tempat kerja yang dihargai dan diakui oleh masyarakat, pemenuhan kebutuhan yang dianggap cukup dan yang paling terpenting yaitu dengan mengupayakan insentif material atau tambahan penghasilan kepada pegawai yang besarnya proporsional sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.

Menurut Sarwoto (2016:235) Insentif Material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat

meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarga. Insentif material diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok sesuai dengan jabatan dan prestasi kerja masing-masing. Dengan adanya pemberian insentif material diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga mampu menghasilkan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan pasal 1 ayat 14 Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil bahwa insentif merupakan “tambahan penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan di luar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Pemberian insentif material sangat berguna bagi pegawai sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan melebihi target yang diinginkan oleh pimpinan. Dengan adanya suatu penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan, maka pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga memiliki keunggulan yang kompetitif.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung No. 229 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Bab II Pasal 2 Ayat 2 menyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan bertujuan untuk mewujudkan peningkatan kinerja PNSD di lingkungan Pemerintah Daerah.

Adapun tujuan mendasar dari pemberian insentif sebagaimana yang dikemukakan Kadarisman (2012:201) yaitu:

“ Tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Contoh, jika seorang karyawan merakit seperangkat mainan anak-anak, maka ia memperoleh uang untuk setiap mainan yang dirakitnya. Mirip dengan hal itu, sebuah tim penjualan akan dibayar sejumlah uang tertentu untuk seperangkat mainan yang dijualnya.”

Berdasarkan hasil penelitian, kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (Distaru) telah memberikan insentif material kepada pegawai sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 27 Tahun 2012 pasal 17 bahwasannya tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNSD. Namun dalam kenyatannya, terdapat bias yang tidak sesuai dengan produktivitas kerja di Distaru Kota Bandung.

Kedisiplinan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, setiap pegawai mempunyai tugas yang diemban sesuai dengan jabatan dan golongan yang dimilikinya, setiap tugas-tugas yang dikerjakan atau tidak dikerjakan akan dinilai setiap satu bulan sekali sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja pegawai dalam capaian target selama satu bulan. Namun, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti masih terdapat fenomena yang terjadi terkait permasalahan kedisiplinan pegawai, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Nilai sasaran kerja pegawai (SKP)
Periode Bulan Januari- Juni 2017

Bulan	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)					Jumlah Pegawai yang dinilai
	< 90	91-94	95-97	98-99	100	
Januari	5 pegawai	98 pegawai	85 Pegawai	105 Pegawai	53 Pegawai	346 pegawai
Februari	10 pegawai	102 pegawai	90 Pegawai	67 Pegawai	77 pegawai	346 pegawai
Maret	8 pegawai	90 pegawai	93 Pegawai	73 Pegawai	81 pegawai	346 pegawai
April	7 pegawai	87 Pegawai	95 Pegawai	75 Pegawai	82 Pegawai	346 pegawai
Mei	5 Pegawai	90 Pegawai	98 pegawai	80 Pegawai	75 Pegawai	346 Pegawai
Juni	7 Pegawai	90 pegawai	90 pegawai	89 Pegawai	70 pegawai	346 Pegawai

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Distaru Tahun 2017

Berdasarkan fenomena dari sasaran nilai kerja pegawai, masih adanya beberapa target kerja yang belum tercapai dari setiap pegawai dan masih adanya pegawai dalam menyelesaikan setiap capaian kerjanya belum terselesaikan tepat waktu melebihi waktu yang ditentukan. Kemudian berdasarkan pengamatan awal penulis lakukan dalam jam kerja berlangsung terlihat masih adanya pegawai yang mengobrol dan bersantai ketika jam kerja berlangsung, serta masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor.

Pemberian insentif material terhadap pegawai dimaksudkan sebagai rangsangan motivasi serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai agar dapat

memperoleh kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target dan realisasi serta capaian kinerja terpenuhi. Berdasarkan uraian dan dukungan data-data empirik diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang pembahasannya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif Material Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terdapat di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menyelesaikan tugas-tugasnya yang berdampak pada capaian kerja setiap pegawai belum memenuhi target.
2. Masih adanya pegawai dalam pengerjaan tugas-tugasnya belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.3. Rumusan Masalah

Mengacu kepada identifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja di dinas penataan ruang kota bandung?

2. Seberapa besar pengaruh komisi terhadap produktivitas kerja di dinas penataan ruang kota bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *profit sharing* terhadap produktivitas kerja di dinas penataan ruang kota bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi yang ditangguhkan (pensiunan) terhadap produktivitas kerja di dinas penataan ruang kota bandung?
5. Seberapa besar pengaruh insentif material terhadap produktivitas kerja di dinas penataan ruang kota bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan insentif material terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komisi terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *profit sharing* terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pensiunan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menggolongkan kegunaan penelitian menjadi dua, yakni secara teoretis dan praktis.

1. Secara Teoretis

- a. Dengan adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran atau menambah pengetahuan tentang insentif material dan produktivitas kerja dan juga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh insentif material terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan insentif material dan produktivitas kerja.
- b. Bagi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pemikiran dalam pemberian insentif material (tambahan penghasilan) kepada pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

1.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu teori insentif Sarwoto dan teori produktivitas kerja Sedarmayanti.

Sarwoto (2014:235) mengatakan bahwa insentif material merupakan:

“Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis atau cukup tinggi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga.”

Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

- 1) Bonus
Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.
- 2) Komisi
Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.
- 3) *Profit Sharing*
Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.
- 4) Kompensasi Yang Ditangguhkan (*Deffered Compensation*)
Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu setelah selesai masa kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja

menurut Sedarmayanti (2014:237) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi
Motivasi merupakan kekuatan atau pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- 2) Kedisiplinan
Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin juga berarti pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan hanya saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

4) Keterampilan

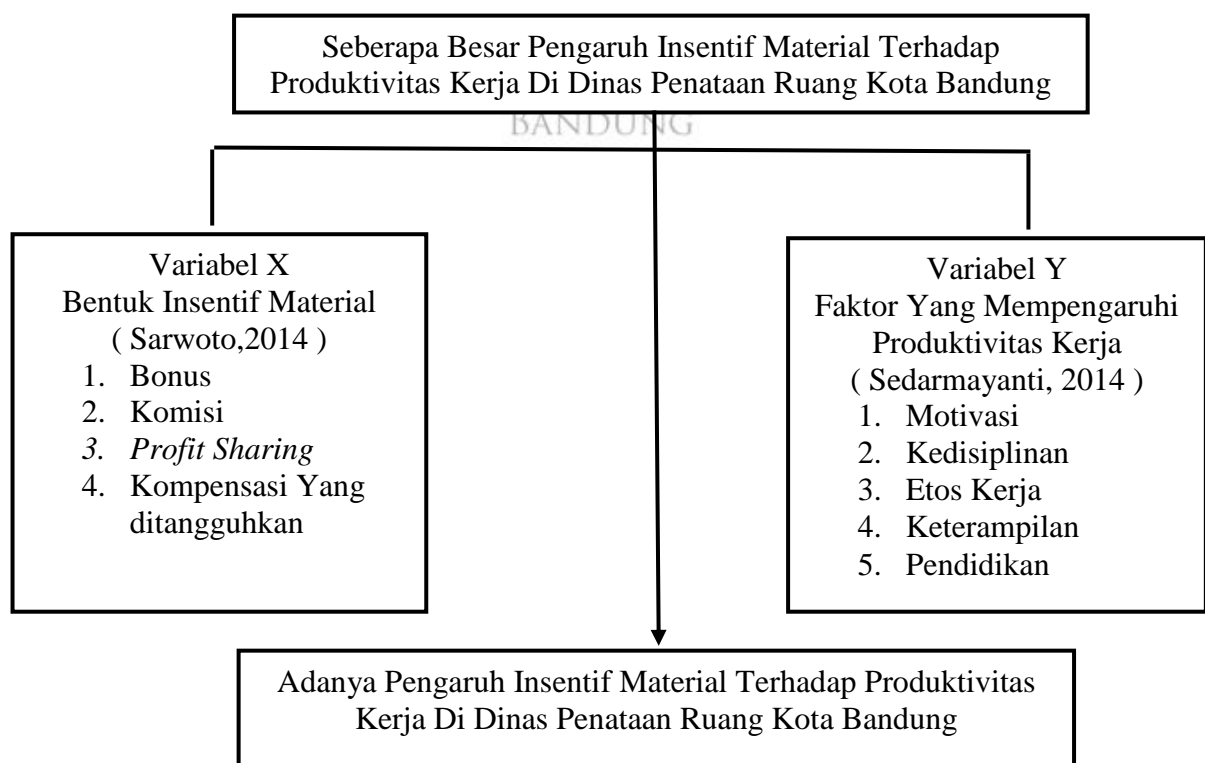
Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajeria sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Di samping itu, faktor tersebut harus betul-betul serasi dengan kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

Untuk memperjelas konsep dan arah penelitian, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu menyatakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Variabel insentif material (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

1. Ha : Terdapat pengaruh insentif material terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
 Ho : Tidak terdapat pengaruh insentif material terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
2. Ha : Terdapat pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
 Ho : Tidak Terdapat pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
3. Ha : Terdapat pengaruh komisi terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
 Ho : Tidak terdapat pengaruh komisi terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

4. Ha : Terdapat pengaruh *profit sharing* terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

Ho : Tidak terdapat pengaruh *profit sharing* terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

5. Ha : Terdapat pengaruh pensiunan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

Ho : Tidak terdapat pengaruh pensiunan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

