

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada didalamnya. Kualitas dari sumber dayamanusia dalam dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Apabila produktivitas kerja rendah maka akan terjadi in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja tersebut dan merupakan pemborosan bagi perusahaan dan berdampak negatif. Untuk itu setiap perusahaan harus mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tujuan dan kelangsungan hidup atau operasional dari perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Produktivitas berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan sukses apabila tidak didukung oleh produktivitas kerja para SDM. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi, menuntut untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan tersebut.

PT Gracia Pharmindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produsen farmasi dalam skala besar yang terletak di Bandung. PT Gracia Pharmindo memfokuskan diri pada empat bidang utama, yaitu : penelitian dan pengembangan, kontrol kualitas, proses produksi, dan pemasaran. Hal ini didukung oleh SDM yang sangat berdedikasi dan kompeten, serta peralatan canggih dan fasilitas produksi.

Beberapa prioritas yang perlu diperhatikan oleh PT Gracia Pharmindo untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat ketepatan karyawan mengumpulkan data dan kehadiran karyawan. PT Gracia Pharmindo menentukan tanggal 20 dalam setiap bulan sebagai batas pengumpulan data laporan untuk masing-masing tim area yang menjalankan tugas operasionalnya. Berikut tabel data tingkat pengumpulan data karyawan PT Gracia Pharmindo dari tahun 2015 s/d 2016.

Tabel 1.1
Data Target Pengumpulan Laporan Data Pekerjaan

TAHUN	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	<20	20	>20
2015	Januari	117	83	18	16
	Februari	117	86	22	9
	Maret	117	74	30	13
	April	117	79	23	15
	Mei	117	83	17	17
	Juni	117	89	18	10
	Juli	117	76	31	10
	Agustus	117	69	27	21
	September	116	68	32	16
	Oktober	116	70	29	17
	November	117	63	35	19
	Desember	117	58	37	22

2016	Januari	117	25	49	43
	Februari	117	27	54	36
	Maret	117	20	58	39
	April	117	32	39	46
	Mei	117	39	46	32
	Juni	117	31	50	36
	Juli	115	28	43	44
	Agustus	115	19	33	63
	September	115	41	41	33
	Oktober	115	20	58	37
	November	115	23	45	47
	Desember	119	39	48	32

Sumber : Data *Support System* PT Gracia Pharmindo (2015-2016)

Berdasarkan tabel diatas terjadi kondisi menurunnya tercapainya target yang diharapkan dalam kurun waktu tertentu. Pada tahun 2015 karyawan yang mengumpulkan laporan pekerjaan melebihi tanggal 20 berjumlah rata-rata 10%. Sednagkan pada tahun 2016 karyawan yang mengumpulkan laporan pekerjaan melebihi tanggal 20 berjumlah rata-rata 35%. Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas karyawan pada tahun 2016. Hal ini menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Pada sisi lain, tidak tercapainya target menunjukan kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukan terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi. Seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas produktivitas dari karyawan akan sulit dicapai. Menurunnya produktivitas kerja tidak hanya akan berdampak pada kinerja karyawan, namun juga akan terlihat dari tingkat absensi karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi tentunya akan memiliki tingkat kehadiran yang bagus sebaliknya karyawan

dengan produktivitas kerja rendah akan memiliki kecenderungan untuk mangkir pada hari kerja.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan

TAHUN	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI			TOTAL ABSENSI KARYAWAN
			Sakit	Ijin	Cuti	
2015	Januari	117	3	3	9	15
	Februari	117	5	1	3	9
	Maret	117	1	0	4	5
	April	117	2	1	3	6
	Mei	117	1	2	7	10
	Juni	117	0	1	3	4
	Juli	117	2	0	4	6
	Agustus	117	3	0	7	10
	September	116	0	1	6	7
	Oktober	116	2	0	4	6
	November	117	1	1	3	5
	Desember	117	2	1	6	9
2016	Januari	117	6	3	14	23
	Februari	117	2	1	8	11
	Maret	117	3	2	5	10
	April	117	5	2	6	13
	Mei	117	6	5	9	20
	Juni	117	3	2	4	9
	Juli	115	8	7	10	25
	Agustus	115	3	4	7	14
	September	115	5	7	4	16
	Oktober	115	7	6	6	19
	November	113	9	6	8	23
	Desember	119	4	8	15	27

Sumber : Data HRD PT Gracia Pharmindo (2016-2017)

Dari tabel absensi tersebut, absensi karyawan tergolong tinggi pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan tahun 2016. Karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bergairah, dan pada akhirnya karyawan bekerjadengan semauanya sendiri, sehingga mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mulai terjadi sejak diberhentikannya pemberian insentif ditahun 2016 untuk jenjang staff dan untuk jenjang *manager*, *assistent manager*, *supervisor*, dan *assistent supervisor* pemberian komisi diatur dalam tunjangan kehadiran. Faktor lain, yaitu penurunan absensi kehadiran karyawan juga membuat iklim kerja menjadi tidak kondusif diperusahaan tersebut.

Insentif merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, jika pemberian insentif dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian insentif tidak merata juga dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan.

Menurut Maudina & Andri (2016:2) mennyatakan bahwa bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan selain gaji.

Iklim kerja merupakan suasana dan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Suasana tersebut tercipta dari hubungan antara pribadi kerja organisasi dan mempengaruhi perilaku para anggota organisasi. Menurut Saptoatmojo (2008:23), bahwa lingkungan kerja dalam iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya.

Menurut Veronica (2007:1) bahwa selain pemberian insentif, iklim kerja juga berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Iklim kerja merupakan hal yang diduga dapat memacu kerja maupun semangat karyawan untuk meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan Pangkey (2010:2) menyatakan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja,

tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Gracia Pharmindo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasikan masalah utama yaitu berdasarkan tabel 1.1. Pada tahun 2015 rata-rata jumlah karyawan yang mampu mengumpulkan data laporan pekerjaan sebelum tanggal 20 sebesar 60%, saat tanggal 20 sebesar 30%, dan terdapat 10% karyawan yang mengumpulkan melebihi tanggal 20. Sedangkan, pada tahun 2016, terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengumpulkan data laporannya melebihi tanggal 20. Jumlah karyawan pada tahun 2016 yang mengumpulkan data laporan sebelum tanggal 20 terdapat 25% karyawan, pada tanggal 20 terdapat sekitar 40% karyawan yang mengumpulkan data, dan 35% karyawan yang mengumpulkan laporan pekerjaan setelah tanggal 20. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan data target laporan karyawan dari tahun 2015 ke tahun 2016. Hal ini dapat berdampak bagi operasional perusahaan.

Pada tabel 1.2, yaitu tabel absensi kehadiran karyawan dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 jumlah karyawan yang tidak hadir dikantor rata-rata per bulan hanya 5% hingga 10% karyawan. Namun pada tahun 2016, terjadi peningkatan rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir dikantor per bulannya yaitu 10% hingga mencapai 20%. Hal ini dapat mempengaruhi suasana iklim kerja antar karyawan didalam perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai insentif pada PT. Gracia Pharmindo?
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai iklim kerja yang ada pada PT. Gracia Pharmindo?
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo?
4. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo?
5. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo?
6. Seberapa besar pengaruh insentif dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan pada PT. Gracia Pharmindo mengenai insentif.
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan pada PT. Gracia Pharmindo mengenai iklim kerja yang ada.
3. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai produktivitas karyawan pada PT Gracia Pharmindo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pusat PT Gracia Pharmindo.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan iklim kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Gracia Pharmindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternative pemecahannya.

b. Bagi Universitas

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah pembendaharaan perpustakaan untuk membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah pengaruh iklim kerja dan kebijaksanaan pemberian insentif yang di berikan.

1.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Gracia Pharmindo yang berlokasi di Setrasari Mall Blok B no.25 – 26. Penelitian dilaksanakan pada hari Senin – Jumat pada waktu 08.00-16.30 WIB dibulan Oktober 2017.

Tabel 1.3
Waktu Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2017 dan 2018															
		September 2017				Oktober 2017				September 2018				Oktober 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Usulan Penelitian																
6	Pelaksanaan Penelitian																
7	Analisis Data																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Akhir																
10	Revisi Skripsi																

Sumber : Data diolah Penulis (2018)