

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketika berhadapan dengan keadaan masyarakat, seringkali terjadi sejumlah masalah yang menyebabkan banyak instansi pemerintah gagal beradaptasi dengan kemajuan teknologi, serta gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. karena buruknya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia di instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi tercapai dan kepuasan karyawan tercapai. "Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya" (Nur'akhman, A. (2020: 2).

Sebagai individu, kebutuhan karyawan dapat berwujud atau tidak berwujud, masalah kebutuhan yang dapat menjadi pendorong orang untuk bekerja, atau dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih bersemangat, menunggu imbalan dari perusahaan tempat mereka bekerja. memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu penghargaan yang paling umum adalah insentif. Insentif adalah jenis penghargaan yang terkait dengan kinerja pekerjaan. Semakin tinggi kinerja pekerjaan, semakin tinggi insentif. Insentif dapat dirumuskan sebagai penghargaan yang memadai bagi pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan, dan insentif merupakan penyemangat untuk berkinerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi sebagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, sementara yang lain mengklaim bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan. Orang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh orang-orang di sekitarnya daripada mereka yang tidak bekerja.

"Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif

merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia”, (Sitepu, W. K. Y. 2016: 1).

Insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja dan merangsang para pegawai untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zahro, F. M., 2020: 92) Mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif adalah “suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Kemudian teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Subianto, M. (2016: 3) ialah “pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia (Ardian, N. 2019 83-98), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya *manager* atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu

instansi, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau

biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Dengan adanya insentif tersebut, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan keuntungan dalam mencapai tujuannya.

Berikut data pegawai penerima insentif tahun 2021 di Rumah tahanan negara kelas IIB sukadana Lampung:

Tabel 1. Data Pegawai Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Perempuan	
1	MAGISTER	1		1
2	SARJANA	9	2	11
3	DIPLOMA III	0	0	0
4	SMA	36	3	39
	TOTAL	46	5	51

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Rumah Tahanan Negara Tahun 2021

Menurut Maudoma,R.N (2017) produktivitas adalah “sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (jumlah tenaga kerja), modal, tanah, energi dan sebagainya yang dipakai untuk menghasilkan suatu hasil tersebut”. Winardi (2017: 4) mengartikan produktivitas adalah “jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”.

Bahtiar, j. (2018: 3) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “nilai output dalam hubungan dalam suatu kesatuan input tertentu terdapat dalam penelitian diskriptif dan penelitian historis”.

“Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya”, Aspiyah, M., & Martono, S. (2016: 3).

Jika seorang karyawan mampu menghasilkan suatu produk yang memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka karyawan tersebut dikatakan produktif. Produktivitas disini berarti suatu perusahaan atau instansi dapat melihat langsung tenaga kerjanya untuk menghasilkan sejumlah unit produk yang diukur dalam satuan waktu, dan juga dapat dilihat dari kebaikan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Disiplin adalah “bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi”, Sudarman, (2018: 813). “Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak

disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan Baskoro”, (2014: 3).

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan studi yang berhubungan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja pada rumah tahanan negara tahanan negara dengan judul “***Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana***”.

B. Identifikasi Masalah

Seperti telah diuraikan dari narasi diatas bahwa peran adanya insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada rumah tahanan negara kelas IIB Sukadana. Adapun indikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Belum adanya insentif pada pegawai rumah tahanan negara kelas IIB Sukadana.
2. Belum optimalnya produktivitas kerja pegawai rumah tahanan negara kelas IIB sukadana.

C. Perumusan Masalah

Suberdaya manusia merupakan aset bagi suatu oraginasi. Tanpa SDM tidak mungkin suatu lembaga atau organisasi untuk meraih tujuan dan sasaran lembaga. Adanya peranan insentif yang bertujuan memberi motivasi juga sebagai bentuk kelayakan dari pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam riset ini adalah :

- Apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai rumah tahanan negara kelas IIB sukadana.

D. Tujuan Penelitian

Sehingga riset ini penulis lakukan memiliki tujuan berikut ini:

- Untuk mengetahui Peranan Adanya Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana.

E. Kegunaan penelitian

Dalam kesempatan ini penulis mengharapkan adanya kegunaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan baik bagi penulis pribadi, lembaga tempat penelitian ataupun bermanfaat untuk akademisi, yaitu :

1. Manfaat untuk penulis

Untuk mendapatkan pengalaman, ilmu serta pengetahuan tentang peran adanya insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat untuk lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk lembaga dalam evaluasi peningkatan produktivitas kerja pegawai seperti yang diharapkan di tempat penelitian.

3. Manfaat akademik

Hasil dari riset ini diharapkan dapat memberikan kajian pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa atau siapapun yang membacanya khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

F. Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Sifat penelitian : Pengaruh
2. Subjek yang diteliti : Pegawai
3. Objek Penelitian : Peran Insentif terhadap produktivitas kerja
4. Tempat Penelitian : Rumah Tahanan Negara Kelas IIB
Sukadana
5. Waktu Penelitian : Tahun 2021/2022

G. Sistematika Penulisan

Sistematikan pembahasan dalam proposal skripsi ini di sajikan dalam tiga bab, dan setiap babnya terdapat sub bab. Sub bab sebagai perincian dari bab-bab tersebut. Maka sistematikan pembahasan skripsinya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang Latarbelakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II :KAJIAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan beberapa teori yang akan dipelajari, meliputi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan terhadap penelitian sebelumnya yang relevan, model penelitian, dan pengembangan kerangka teori yang diajukan dalam proposal penelitian, serta mencakup materi yang dikumpulkan dan dipilih. dari berbagai sumber tertulis yang digunakan sebagai bahan referensi dalam pembahasan topik masalah yang terkumpul.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, serta metode penelitian yang meliputi pengoperasian variabel dan sampel, metode pengumpulan data, baik penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, serta alat analisis dari segi kualitas dan kuantitas.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat profil perusahaan sebagai gambaran umum objek penelitian, data-data yang didapat sebagai pembuktian teori-teori yang telah dikemukakan mengenai peran adanya insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja pada rumah tahanan negara kelas IIB Sukadana, data-data yang diperoleh dan penganalisaan data sebagai pembuktian teori-teori yang telah dikemukakan. Terdiri dari penjabaran data-data yang dikumpulkan dan menganalisa data baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif terutama data tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN