BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini, persaingan industri semakin ketat dan seringkali terdapat masalah yang berujung pada kegagalan usaha. Untuk memprediksi kegagalan tersebut, perusahaan mambutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan secara seimbang.

Sebagai asset organisasi yang paling penting, karyawan harus mampu beradaptasi dengan segala keadaan. Beban kerja yang semakin kompleks, banyaknya tuntutan biaya hidup dan pendapatan yang tidak konsisten dapat menjadi ancaman untuk kelangsungan hidup.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya perusahaan harus memberikan tanggung jawab kepada karyawan berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan.

Disamping itu, dalam perusahaan juga harus ada aturan dan hukuman serta imbalan. Dalam sebuah perusahaan, imbalan merupakan hal yang penting sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja karyawan. Imbalan juga akan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Sedangkan aturan

dimaksudkan sebagai sarana pengendali agar kinerja suatu perusahaan dapat berfungsi dengan baik.

Begitu juga pada PT. Duta Sarana Perkasa yang selalu berupaya memberikan yang terbaik untuk masyarakat. Kinerja perusahaan akan mengingkat jika kinerja karyawan meningkat. Cara yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja, insentif dan *punishment* yang ada di perusahaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis pada saat observasi pada PT. Duta Sarana Perkasa terjadi penurunan kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Target Pencapaian 5 Tahun Terakhir
PT. Duta Sarana Perkasa

No	Tahun	Target Unit	Realisasi Unit
1	2016	25.000	23.384
2	2017	25.000	21.280
3	2018	25.000	20.545
4	2019	20.000	18.703
5	2020	18.000	16.205

Sumber : PT. Duta Sarana Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1, target penjualan PT. Duta Sarana Perkasa mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir. Jika kinerja karyawan memburuk, maka karyawan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor yang perlu diterapkan yaitu memperhatikan beban kerja karyawan, memberikan insentif terhadap karyawan yang berhasil memenuhi target dan menerapkan sistem *punishment* agar karyawan bekerja secara optimal.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan
PT. Duta Sarana Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan hasil kerja pekerja lain	11	9	20
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	10	10	20
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal	8	12	20
4	Saya dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja	8	12	20
5	Saya dapat menyelesaikan dengan baik dan teliti tugas yang di berikan	8	12	20

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat kinerja karyawan PT. Duta Sarana Perkasa perlu diperbaiki. Hal ini terlihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu masih banyaknya karyawan yang melalaikan tugasnya dan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Duta Sarana Perkasa membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dengan beban kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karyawan dan beban kerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Beban Kerja
PT. Duta Sarana Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar kerja	8	12	20
2	Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat	17	3	20
3	Terkadang saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	18	2	20
4	Saya dapat meninggalkan kantor ketika jam kerja selesai	6	14	20
5	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	8	12	20

Pada tabel 1.3 memperlihatkan bahwa, kurangnya perhatian perusahaan terhadap beban kerja karyawan. Hal itu dapat terlihat dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa pada saat jam istirahat masih banyak karyawan yang menyelesaikan tugasnya dan karyawan tidak bisa meninggalkan kantor ketika jam kerja telah selesai. Dampak dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan perlu mempunyai cara tersendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga tercipta kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang bisa diterapkan yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Insentif
PT. Duta Sarana Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Penghargaan diberikan secara secara obyektif sesuai penilaian kerja karyawan oleh manajer	7	13	20
2	Bonus yang diberikan didasarkan pada hasil kerja saya dan karyawan lain	5	15	20
3	Bonus yang diberikan selalu tepat waktu	6	14	20
4	Besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kerja saya	6	14	20
5	Karyawan mendapatkan insentif lain seperti bonus uang tunai, penghargaan dan pujian karyawan berprestasi	7	13	20

Pada tabel 1.4 dengan hasil melakukan pra survey dapat dilihat bahwa pemberian insentif terhadap karyawan masih kurang terwujud. Karyawan membutuhkan insentif sebagai bentuk *feedback* terhadap hasil kerja mereka. Insentif yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan lebih termotivasi dan akan mengeluarkan kemampuan yang lebih besar lagi.

Punishment mengacu pada rasa sakit yang ditimbulkan dengan sengaja setelah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186). Selain sistem pemberian insentif, perusahaan juga perlu memberikan sanksi atau *punishment* bagi karyawan yang melanggar.

UNIVERSITAS SATYANEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Variabel *Punishment*
PT. Duta Sarana Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mengetahui dengan jelas hukuman yang ada di perusahaan	6	14	20
2	Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak membuat kesalahan	11	9	20
3	Hukuman yang ada di perusahaan menghambat pekerjaan saya	17	3	20
4	Karyawan langsung dihukum jika terbukti bersalah	10	10	20
5	Hukuman akan lebih berat jika karyawan tersebut mengulangi kesalahannya lagi	5	15	20

Tabel 1.5 memperlihatkan penerapan *punishment* terhadap karyawan PT. Duta Sarana Perkasa belum efektif. Hal ini terlihat dari hasil pra survey yang menunjukkan masih banyak karyawan yang belum mengetahui secara jelas sanksi apa yang ada di perusahaan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanip Tri Ardyanto, Nova Retnowati dan Nurul Imamah (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi yang menemukan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel beban kerja, komunikasi dan insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh David Hartanto dan Roy Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Insentif dan *Punishment* Pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete yang

menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara insentif dan *punishment* pada kinerja karyawan. Yang menjadi pembeda penelitian ini dengan dua penelitian terdahulu adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Sarana Perkasa. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Sarana Perkasa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Sarana Perkasa?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa.

b. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa.

c. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa.

d. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja, insentif dan *punishment*, yang selanjutnya dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pengambilan keputusan saat ini dan masa depan.

b. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel-variabel yang berhubungan dengan bidang tersebut.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh penerapan dan implementasi dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khusunya dalam dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman bagi peneliti dalam berkiprah di dunia kerja yang akan datang. Dan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA