

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini kita berada di zaman yang dimana manusia harus bekerja dengan kinerja yang baik, jika tidak ingin tersingkir oleh orang lain dalam dunia pekerjaan atau sebuah perusahaan, haruslah pegawai dapat bekerja dengan kemampuan yang sangat optimal guna memajukan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Persaingan di dunia kerja sangat nyata dan harus dihadapi oleh setiap pegawai yang ada di perusahaan. Kurangnya daya saing yang bisa mengakibatkan pegawai dapat di pecat atau di berhentikan. Permasalahan yang membuat pegawai kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi di karenakan tidak sesuainya gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan tidak adanya tambahan gaji atau konfensi seperti insentif dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan penentu dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja Pegawai sangatlah di butuhkan dalam mewujudkan visi-misi suatu perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan asset perusahaan yang memiliki peran penting dalam kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik sehingga mampu memberikan manfaat dan keuntungan

bagi perusahaan dalam mendukung kemajuannya. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjelaskan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak.

Kinerja karyawan atau pegawai yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan atau pegawai yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor kinerja karyawan bisa dilihat dari waktu kerja, disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lama masa kerja. Disiplin merupakan sikap yang krusial yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Jika atasan sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahannya, maka karyawan tidak akan mendapatkan tekanan yang berlebihan dan karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu faktor diatas, jika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka bisa membuat suasana karyawan dalam perusahaan menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai bisa dilihat dari gaji, insentif, dan motivasi kerja. Gaji merupakan bagian dari kompetensi-

kompetensi yang paling diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai dari prestasi mereka. Juga sebagai motivator dalam bekerja. Gaji umumnya suatu pembayaran atau penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan. Umumnya gaji yang dibayarkan setiap bulan.

Insentif merupakan sarana informasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Yang dimaksud dengan insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Dengan memberi bonus diluar gaji pegawai, memberi pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai dan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berkompeten untuk dapat lebih mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam memajukan PNM.

Motivasi merupakan sebuah dorongan individu yang muncul untuk melakukan pekerjaan secara sadar atau tidak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi agar semangat dalam bekerja, memiliki kreatif dalam bekerja, perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dan terbuka, perlu di berikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan oleh PT. PNM Mekaar agar pegawai terus terpacu dalam meningkatkan target yang di inginkan oleh PT. PNM Mekaar.

PT. Permodalan Nasional Madani (persero) merupakan BUMN yang sahamnya 100% milik Pemerintah. PT Permodalan Nasional Madani (PT PNM) mengemban tugas untuk memberikan solusi pembiayaan pada usaha

mikro kecil menengah dan koperasi dengan kemampuan berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi dasar. Sehingga PT PNM memiliki pendekatan pembiayaan yang berbeda dengan perbankan. PNM didirikan oleh pemerintah RI No 38/99 tanggal 29 mei 1999. Pendirian PNM kemudian dikukuhkan oleh peraturan Menteri kehakiman RI No 487/kmk.017/1999, tanggal 13 oktober 1999, yang menujuk PNM sebagai sebagai BUMN kordinator penyalur Kredit Program eks Kredit Likuiditas Bank Indonesia (LKBI). Berdasarkan UU No. 9/1995 Usaha Mikro Kecil adalah ekonomi rakyat yang berkala kecil dalam memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan seperti kepemilikan sebagaimana di atur dalam undang-undang ini. BPS mendefinisikan Usaha Mikro sebagai unit usaha disektor industri pengelolaan yang mengerjakan pekerja 5s/d 9 orang.

PNM merupakan perusahaan bergerak dibidang peminjaman modal usaha yang membutuhkan kinerja pegawai yang baik agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat di ukur dari kinerja pegawai atau produktifitasnya. Untuk itu kinerja pegawai haruslah ditingkatkan untuk menjaga akreditasi, kinerja pegawai yang baik terlihat dari bagaimana sumber daya manusia di PNM Mekaar dapat mampu memperlihatkan hasil kinerjanya dalam memberikan pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Permasalahan di PT PNM Mekaar Area Tegal 2 yaitu besaran kompensasi yang diterima tidak sesuai beban kerja masing masing karyawan. Adanya kelebihan jam kerja lembur ternyata tidak diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa dirugikan. Dengan kondisi

kompensasi kerja seperti ini karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Selain itu, permasalahan pendistribusian insentif yang terlalu lama atau waktu yang tidak tepat dimana jumlahnya juga masih terbilang rendah maka bisa memengaruhi usaha dalam peningkatan produktivitas karyawan. Dan adanya penambahan target yang tidak sesuai dengan berbagai masalah yang diatas dapat mempengaruhi motivasi dalam kerja di PT. PNM Mekaar Area Tegal 2 menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti termotivasi dan tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar Area Tegal 2?
4. Apakah gaji, insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar Area Tegal 2?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.
4. Mengetahui pengaruh gaji, intensif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNM terhadap gaji, insentif, dan motivasi pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan gambaran kepada peneliti bagaimana cara kerja dan juga kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

2. Bagi PT. PNM Mekaar Area Tegal 2

Hasil dari penelitian membantu memberi masukan bagi pegawai guna untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja di PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

### 3. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Politeknik Harapan Bersama Tegal khususnya untuk mahasiswa Prodi DIII Akuntansi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup dalam penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. PNM Mekaar Area Tegal 2 dengan populasi bagian karyawan *Account Officer*.
2. Peneliti melakukan batasan dalam melakukan penelitian terdapat variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) dan tiga variabel independent yaitu gaji (X1), insentif (X2), dan motivasi (X3).

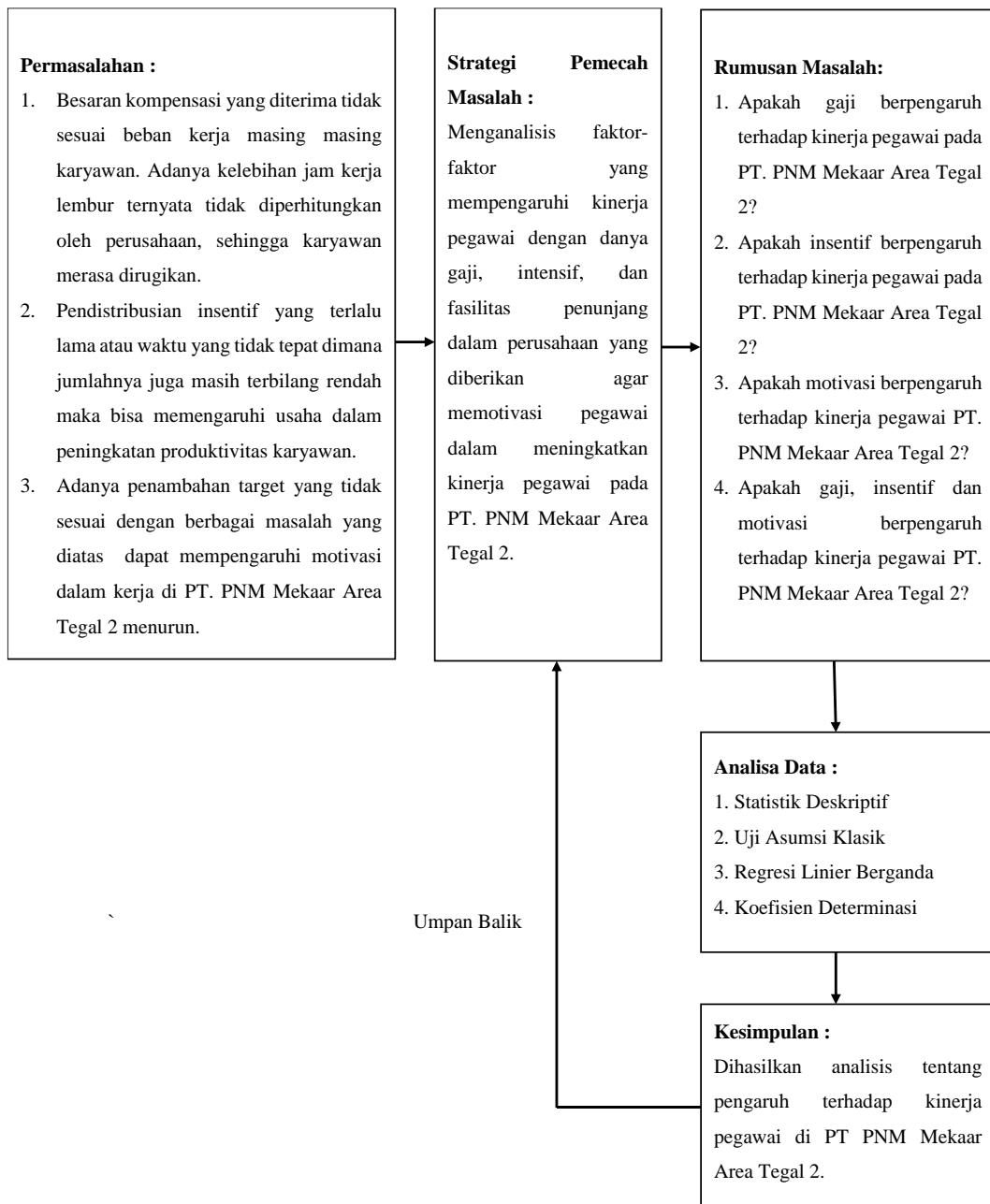
### **1.6 Kerangka Berpikir**

Dalam penelitian ini analisis faktor-faktor pengaruh kinerja terhadap pegawai PT. PNM Mekaar Area Tegal 2 yang bertujuan mengetahui apakah gaji, intensif, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas

sumber daya manusia dapat di ukur dari kinerja pegawai atau produktifitasnya. Untuk itu kinerja pegawai haruslah ditingkatkan untuk menjaga akreditasi, kinerja pegawai yang baik terlihat dari bagaimana sumber daya manusia di PT. PNM Mekaar dapat mampu memperlihatkan hasil kinerjanya dalam memberikan pencapaian target yang diinginkan perusahaan.

Permasalahan di PT PNM Mekaar Area Tegal 2 yaitu besaran kompensasi yang diterima tidak sesuai beban kerja masing masing karyawan. Adanya kelebihan jam kerja lembur ternyata tidak diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa dirugikan. Dengan kondisi kompensasi kerja seperti ini karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Selain itu, permasalahan pendistribusian insentif yang terlalu lama atau waktu yang tidak tepat dimana jumlahnya juga masih terbilang rendah maka bisa memengaruhi usaha dalam peningkatan produktivitas karyawan. Dan adanya penambahan target yang tidak sesuai dengan berbagai masalah yang diatas dapat mempengaruhi motivasi dalam kerja di PT. PNM Mekaar Area Tegal 2 menurun.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dilakukan penyederhanaan menggunakan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Keranka Berpikir

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada

pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, inti sari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran.
- b. Bagian ini terdiri atas lima bab yang terdiri dari :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat teori-teori yang terkait dengan objek penelitian, yang meliputi antara lain tentang pengertian kinerja, gaji, insentif, motivasi, dll.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, dan metode analisis data.

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi institusi atau perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

c. Bagian Akhir

#### LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.