

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki pertumbuhan dan kepadatan penduduk yang tinggi. Semakin berkembangnya zaman maka semakin banyak macam-macam dari pekerjaan. Terdapat dua jenis pekerjaan yang ada di Indonesia yaitu pekerjaan yang menghasilkan barang dan pekerjaan yang menggunakan jasa. Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab dan resiko masing-masing. Hal ini berpengaruh terhadap kompensasi serta benefit yang didapatkan dari perusahaan. Menurut Sujarweni (dalam Rachmawati dkk , 2021) gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

Pada persaingan ketat era globalisasi ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* paling penting di dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dapat lebih unggul dari perusahaan lain. Setiap divisi dalam perusahaan terdapat masing-masing kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Kriteria karyawan umum yang diterapkan pada setiap perusahaan yakni jujur, bertanggung jawab, semangat dalam kerja, dan berfikir kritis. Untuk mendorong karyawan agar mencapai kinerja yang baik,

perusahaan harus memperhatikan kebutuhan insentif karyawan, selalu memberikan motivasi pada karyawan serta selalu berkomunikasi dengan setiap karyawan agar terbentuk rasa kekeluargaan yang baik.

Salah satu cara perusahaan agar dapat membangkitkan semangat para karyawan yaitu dengan memberikan insentif. Menurut Handoko dalam (Sumarsid, 2019) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Manullang dalam (Mujanah, 2019:57) menyatakan bahwa, insentif merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dan membangkitkan dorongan. Insentif ialah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal yaitu dengan pemberian insentif. Karyawan yang loyal sangat dihargai perusahaan karena memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Adapun tujuan pemberian insentif yaitu agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta keluarganya. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Maka dari itu pemberian insentif harus adil pada setiap karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Pemberian insentif dapat membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Namun sejatinya manusia tetap membutuhkan motivasi agar dapat tercapai tujuannya. Menurut para ahli, motivasi memiliki beberapa pengertian. Menurut Samsuddin dalam (Ma'ruf & Chair, 2020)

motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari dalam dan luar. Motivasi yang berasal dari dalam berasal dari tiap individu karyawan itu sendiri. Setiap individu pasti memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Jika seseorang telah memiliki dorongan dari diri sendiri, maka seseorang tersebut akan sadar untuk melakukan sesuatu kegiatan yang akan dilakukannya. Namun motivasi dari luar juga diperlukan agar dapat menambah tekad yang lebih kuat. Motivasi yang berasal dari luar seperti motivasi dari keluarga, teman, rekan kerja serta dari pimpinan perusahaan.

Perusahaan yang baik pasti memiliki komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Menurut Gani dkk (2021,77) komunikasi memiliki arti berbagi, kebersamaan atau pemahaman, dan pesan sehingga secara akar kata, proses komunikasi bisa terjadi jika ada pesan yang dibagi ke pihak lain, pesan tersebut bertujuan untuk mencapai kebersamaan dalam pemahaman. Sedangkan menurut Gibson dan Ivan dalam Aridansyah (2016) Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal.

Komunikasi dapat terjadi ketika berbicara mengenai pekerjaan atau hanya sekedar membahas masalah lain. Dengan adanya komunikasi dapat mengurangi terjadinya kesalahan serta memudahkan atasan dalam memberikan instruksi. Komunikasi berguna untuk membangun koordinasi antara para karyawan dengan perusahaan agar tercapainya suatu tujuan. Adanya komunikasi yang baik dapat terbentuk interaksi yang baik pula. Newstrom dan Davis dalam Aridansyah (2016) mengemukakan apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi.

Setiap perusahaan pasti memperhatikan kinerja setiap karyawan karena kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur sebagai penilaian terhadap karyawan dan dapat menunjukkan kualitas dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan atau lebih baik maka dapat memperoleh penghargaan dari perusahaan. Penghargaan dapat berupa promosi jabatan atau pemberian bonus. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja belum sesuai standar perusahaan atau lebih buruk dapat dikenakan konsekuensi. Konsekuensi dapat berupa peringatan, pemberian skors hingga pemberhentian kerja. Menurut Moehariono dalam Silaen dkk (2021:2) kinerja karyawan adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

PT Saka Energi Indonesia (PGN Saka) didirikan pada 27 Juni 2011, sebagai anak perusahaan hulu minyak dan gas bumi yang terpisah dari PT Perusahaan Gas Negara Tbk (PGN). PGN Saka bekerja sama dengan induknya untuk mendapatkan, mengeksplorasi dan mengembangkan sumber daya gas alam dan melengkapi peran PGN sebagai pemain tengah sungai satu-satunya di Indonesia. Pemegang saham langsung SAKA adalah PGN dan PT PGAS Solution (anak perusahaan PGN lainnya) dengan kepemilikan masing-masing 99,997% dan 0,003%. Sebuah proyek besar dan strategis yang telah dikembangkan oleh Saka Indonesia Pangkah, Ltd. di Ujungpangkah, Jawa Timur memiliki fasilitas di darat dan lepas pantai. PGN Saka memiliki 100% *working interest* dan merupakan operator Blok Pangkah. SAKA berkomitmen untuk terlibat dalam pembangunan berkelanjutan bersama dengan masyarakat di sekitar wilayah operasi dan memastikan bahwa keberadaan SAKA berdampak baik bagi masyarakat, bagi perekonomian setempat dan bagi lingkungan hidup. Maksud dan tujuan PGN Saka adalah untuk terlibat dalam bisnis hulu dan investasi, meliputi eksplorasi, eksploitasi dan pengembangan sumber energi.

Melalui sistem manajemen kinerja, SAKA ingin memastikan bahwa terdapat pemahaman yang sama mengenai tujuan Perusahaan dan bagaimana setiap karyawan, dengan efektivitas masing-masing, akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Sasaran kinerja dirumuskan bersama oleh manajer dan bawahannya yang merupakan perpaduan antara sasaran pencapaian kinerja serta pengembangan kompetensi. Karyawan bekerja untuk mencapai sasaran yang menantang namun realistis. Di penghujung tahun, pencapaian karyawan

dinilai sesuai dengan sasaran yang disepakati di awal tahun. SAKA menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dalam mengelola SDM-nya serta berkomitmen untuk memastikan seluruh karyawan diperlakukan secara adil dalam hal rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir. (Saka dkk ,2016). Kinerja sumber daya manusia yang optimal menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga faktor faktor penunjang dan strategi – strateginya sangat perlu diperhatikan. Menurut Marwansyah (dalam Gumilar 2018) sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik ingin melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PGN SAKA PANGKAH INDONESIA LTD”**. Penulis ingin mengetahui apakah insentif, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan tiga variabel tersebut penulis ingin mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan pada latar belakang di atas penulis merumuskan masalah seperti berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD?
4. Apakah insentif, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan akan mencakup insentif, motivasi, komunikasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.
2. Penelitian dilakukan di PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.
3. Penetapan responden yang akan digunakan adalah karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.

4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi, komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PGN Saka Indonesia Pangkah LTD.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja karyawan di perusahaan dengan adanya insentif, motivasi dan komunikasi serta diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ketika kuliah ke perusahaan.

1.5.2 Praktis

1) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kembali insentif, motivasi dan komunikasi yang sesuai.

2) Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman, informasi, masukan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat dan menambah wawasan penulis mengenai penting adanya insentif, motivasi dan komunikasi dalam perusahaan yang berhubungan dengan perilaku kinerja karyawan yang baik.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya berkaitan dengan insentif, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan.