

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada suatu organisasi pemerintahan kita harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan cara mengelola Sumber Daya Manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiliki kaitan kuat dengan faktor pegawai yang diharapkan dapat berkinerja terbaik agar dapat mengikuti aturan pemerintahan. Karyawan ialah kunci di dalam organisasi dan memiliki arti yang cukup besar dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, penyelenggara dan pengelola kegiatan instansi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri dapat terlaksana jika memperhatikan apa sajakah faktor yang dapat mendorong dan menentukan peningkatan produktivitas. Pimpinan pemerintahan harus memahami dengan tepat dan mengharapkan pegawai dapat bekerja lebih efisien. Masalah pemicu kebutuhan bagi karyawan akan membuat mereka lebih sigap dan cekatan seperti yang diinginkan oleh suatu organisasi tepatnya yang berada di Indonesia untuk bersaing di era globalisasi, agar rencana dapat terlaksana dengan baik. Biaya pengembangan pegawai dikeluarkan agar tujuan tersebut dapat tercapai, tetapi terkadang menghasilkan kekecewaan. Proses berkembangnya seorang pegawai ialah dengan suatu permulaan seperti lebih melatih skills, pengetahuan, dan kemampuan pada individu baik kebutuhan sekarang atau masa depan. (Sutrisno, 2016: 61)

Untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang tinggi membutuhkan restrukturisasi. Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) hendaknya tidak hanya

bekerja untuk menyediakan mata pencaharian tetapi juga mengembangkan dirinya sendiri. Dengan demikian, keinginan untuk mencapai hasil yang baik akan mengarah pada upaya peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Pegawai merupakan kunci utama perusahaan/organisasi, karena tanpa partisipasi pegawai kegiatan instansi tersebut tidak akan berlangsung. Karyawan memiliki posisi penting dalam menentukan rancangan, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai. Pekerja menerima manfaat tetapi jumlahnya telah ditentukan sebelumnya sesuai kesepakatan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus terus menarik perhatian mengingat besarnya dampak karyawan terhadap perusahaan. Dalam suatu organisasi, atasan perlu menyadari kebutuhan karyawannya. Insentif adalah salah satu pengakuan yang diberikan oleh sebuah organisasi atas apa yang telah mereka kerjakan pada suatu instansi.

Insentif ialah bentuk dari apresiasi ke pegawai supaya dapat memotivasi produktivitasnya. Insentif bisa menaikkan motivasi karyawan. Maka dari itu, insentif merupakan bagian dari suatu keuntungan, dan diberi pada karyawan yang melakukan pekerjaan dan berkinerja bagus. Contohnya seperti pemberian bonus. Selain itu, insentif bisa diberikan dalam bentuk barang/produk. (Qamariyah dan Fadllan, 2017)

Pemberian insentif berencana dilakukan untuk memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. Program ini bisa berupa insentif per orang, insentif bagi seluruh pegawai yang berada di perusahaan dan program tunjangan. Pemberian insentif merupakan tunjangan langsung yang dinilai berkinerja baik secara individu maupun kelompok yang gunanya untuk meningkatkan

produktivitas dari sudut perusahaan. Insentif berdasarkan sudut pandang pegawai ialah agar perusahaan dapat mengkompensasi hasil kerja keras pegawainya. Produktivitas mempunyai masalah hasil di akhirnya, yaitu berapa jumlah hasil akhir yang diperoleh pada saat memproduksi. Tentunya tidak terlepas dari keefisienan dan keefektivitasan yaitu mengupayakan peningkatan produktivitas sudah menumbuhkan pemahaman secara kompilasi bahkan pada motivasi staf.

Motivasi merupakan bagian penting yang harus diperhatikan didalam sebuah manajemen untuk menciptakan karyawan yang memberi kontribusi positif pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu motivasi sebagai dorongan dalam diri dari setiap karyawan yang berperan penting dalam mengambil sebuah keputusan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Setiap pegawai juga harus memperhatikan motivasi dari luar yang bisa mempengaruhi produktivitas kerjanya. Kemudian produktivitas kerja akan meningkat jika pegawai mampu melaksanakan semua tugas dengan baik, sebagai tanda bentuk loyal mereka kepada perusahaan.

Motivasi yang baik akhirnya berperan besar memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja dan semua kegiatan perusahaan yang terlibat didalamnya. Hal inilah yang menandakan bahwa dalam peningkatan produktivitas sebuah perusahaan dapat terlaksana jika memperhatikan faktor motivasi sebagai hal yang mendorong karyawan dan menentukan peningkatan produktivitas (Assiddiq, *et al*, 2020).

Dinas Perhubungan Kota Batam memiliki kewajiban dan tugas sesuai pada Peraturan Walikota Batam Nomor 10 Tahun 2008 tentang uraian tugas dan fungsi

Kantor Wilayah Kota Batam. Serta tugas lainnya yang diemban oleh Walikota untuk melaksanakan tugas dan fungsinya (Dinas Perhubungan Kota Batam, 2020) transportasi darat, laut dan udara serta pengembangan sarana transportasi yang mudah, murah, efisien, efisien dan merata. Untuk memahami visi yang telah ditetapkan, diperlukan pegawai Kementerian Perhubungan yang sangat produktif.

Seperti hasil dari apa yang diamati dan diteliti pada awal yang penulis lakukan pada di Dinas perhubungan Kota Batam terdapat beberapa permasalahan mengenai masalah rendahnya produktivitas kerja yaitu mengenai target pekerjaan yang belum tercapai secara optimal, penulis mempunyai beberapa data diantaranya:

Tabel 1.1 Target Kerja Dinas Perhubungan Tahun 2017-2020

No	Indikator	Kondisi Kinerja Awal RPJMD	Terealisasi				Target Akhir Periode RPJMD
			2017	2018	2019	2020	
1	Meningkatnya cakupan pelayanan parkir (Lokasi)	188 Lokasi	198	208	218	228	228 Lokasi
2	Jumlah Penumpang Trans Batam pertahun dengan e-ticketting (Orang)	0.97 Juta	1,460 Juta	1,845 Juta	2,230 Juta	2,615 Juta	3 Juta
3	Panjang Kota Batam dilalui Trans Batam untuk melayani masyarakat (km)	94 KM	181.5 Km	201 Km	246 Km	246 Km	246 Km
4	Jumlah Sarana dan Prasarana Transportasi terbangun (persentase)	33%	45%	55%	65%	65%	65%
5	Jumlah Sarana dan Prasarana Transportasi terpelihara (persentase)	20%	25%	30%	40%	50%	60%
6	Jalur Sepeda (km)	0	0	2 Km	3.5 Km	5.5 Km	9 Km

Tabel 1.1 Lanjutan

7	Pembangunan pelabuhan di hinterland (unit)	25 Unit	2 Unit	2 Unit	2 Unit	2 Unit	35 Unit
8	Sarana Angkutan Penumpang dan Barang Laut (unit)	4 Unit	3 Unit	0	1 Unit	1 Unit	9 Unit

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Setelah kita lihat table diatas, kita melihat bahwa target yang sudah diberikan pemerintah belum berjalan secara optimal dan masih banyak target yang harus diselesaikan dinas perhubungan. Terdapat beberapa target yang sudah tercapai oleh dinas perhubungan yaitu meningkatnya cakupan pelayanan parkir (Lokasi) di mana target yang diberikan sekitar 228 lokasi,

Jalan di Kota Batam yang dilalui oleh Trans Batam untuk melayani masyarakat (km) sejauh 346 km dan Jumlah Sarana prasarana Transportasi terbangun (persentase) yang diberikan sekitar 65%. Tetapi masih terdapat banyak target yang belum tercapai di mana yang diharapkan dapat segera terealisasi hingga akhir tahun 2020. Rendahnya produktivitas pegawai diakibatkan masih banyaknya kendala yang dihadapi sesuai dengan informasi yang peneliti peroleh yaitu:

1. Sarana bantuan untuk kegiatan / fasilitas kerja, antara lain ruang kerja, perabot, peralatan operasi yang kurang memadai.
2. Pesatnya pertumbuhan kendaraan beroda dua yang belum diiringi dengan sistem pengendalian kendaraan yang berkualitas.
3. Fasilitas lalu lintas yang tidak terorganisir dan tidak terencana, termasuk penanganan tempat parkir mobil di kawasan bisnis utama dan kawasan pelabuhan, kawasan industri sekitar dan kawasan permukiman.

Masalah akan muncul apabila, pengetahuan dan jabatan baru di dalam organisasi, itu juga merupakan suatu tantangan bagi manajemen agar lebih memilih pegawai yang profesionalitasnya lebih tinggi agar tercapainya tujuan dan target dari apa yang manajemen buat. Produktivitas untuk menaikkan kesejahteraan telah diakui luas sangat penting, dengan kegiatan manusia secara efektif pasti akan mendapat manfaat dari diteruskannya produktivitas ialah suatu dorongan agar dapat lebih banyak menghasilkan produk dan jasa. Pertumbuhan produktivitas dapat menyebabkan kenaikan secara langsung dalam standar hidup dengan pemerataan dan peningkatan proporsional dalam angkatan kerja. Oleh karena perusahaan berharap agar insentif karyawan membuat mereka bisa lebih maju dalam pencapaian pekerjaannya, dan aturan yang diberikan mampu memberikan kesan dan manfaat bagi pegawai perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Begitu pula pada Dinas Perhubungan Kota Batam yang jumlah Pegawai Negeri Sipil nya banyak, tidak mungkin lagi menuntut tunjangan seperti insentif, dll, yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Pemerintah telah mengeluarkan pernyataan bahwa jika dalam meningkatkan rangka kinerja penggarapan pemerintah, dilaksanakannya pembangunan dan memberi reparasi kepada masyarakat, perlunya memberi bonus penghasilan atau yang dikenal dengan insentif kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan kota Batam. Hal itu dibuat karena insentif memprngaruhi kinerja setiap pegawai agar kesejahteraan dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Namun terkadang hidup dalam teori dan praktik tidak selalu berjalan dengan sempurna. Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Batam, salah satu insentif untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tersedianya insentif. Tunjangan karyawan meningkat setiap tahun dan jumlah insentif diberikan sesuai dengan jabatan dan golongan pegawai tersebut.

Tabel 1.2 Klasifikasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina TK I (IV/c)	1	-	1
2	Pembina TK I (IV/b)	4	1	5
3	Pembina TK I (IV/a)	5	2	7
4	Penata TK I (III/d)	13	7	20
5	Penata Muda (III/c)	11	5	16
6	Penata Muda (III/b)	12	5	17
7	Penata Muda (III/a)	20	5	25
8	Pengatur TK I (II/d)	5	2	7
9	Pengatur TK I (II/c)	1	3	4
10	Pengatur TK I (II/b)	6	-	6
11	Pengatur TK I (II/a)	5	2	7
12	Penata Muda (I/d)	-	-	0
13	Penata Muda (I/c)	4	-	4
14	Penata Muda (I/b)	3	-	3
15	Penata Muda (I/a)	-	-	0
17	THL	30	12	42
Jumlah		120	44	164

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Berdasarkan tabel diatas ada 164 orang staf yang berada di Dinas Perhubungan Kota Batam dan dari yang kita lihat bahwa pegawai yang menerima insentif terbesar yaitu Pembina Tingkat I dan penerima insentif paling rendah yaitu THL. Semakin tinggi jabatan dan golongan, maka akan semakin tinggi nilai insentif yang diterima pegawai tersebut. Menurut informasi yang diberikan peneliti, gejala penurunan produktivitas karyawan sering ditemukan. Berdasarkan sikap terhadap

pekerjaan, karena nilai insentif telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan tugas sering terlambat, tanggung jawab pekerjaan yang terkesan tidak memiliki kualitas pelayanan yang rendah, hasil pekerjaan yang diperoleh tidak terbaik karena hasil pekerjaan tidak terpenuhi sesuai standar atau tujuan yang diharapkan selain itu kualitas SDM masih terbilang relative kurang dan masih relative rendahnya kemampuan teknis bidang perhubungan sehingga karyawan kurang mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, tentunya staf yang baik dan dapat diandalkan bagi Dinas Perhubungan Kota Batam. Tapi kenyataannya masih terdapat beberapa kekurangan sehingga pimpinan harus memberikan motivasi lebih terhadap pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan staff kepegawaian peneliti peroleh informasi mengenai fenomena-fenomena yang terjadi akhir-akhir ini yaitu mengenai dampak covid-19, yang menyebabkan pegawai harus bekerja dari rumah sehingga menyulitkan dalam memberikan motivasi. Pegawai yang dibolehkan untuk bekerja dikantor hanya 25% dari total 100% karyawan. Sehingga dari total 164 karyawan, yang diperbolehkan untuk hadir ke kantor hanya sekitar 41 orang dan dijadwalkan bergantian setiap harinya. Masih adanya pegawai yang jarang hadir untuk bekerja. Untuk lebih rinci penulis jabarkan seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Kehadiran staf pada Bulan September – Oktober 2020 Dinas Perhubungan Kota Batam

No	Unit Kerja	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Kehadiran Seharusnya
1	Sekretariat	7	22	29
2	Bidang Prasarana	4	12	16
3	Bidang Lalu lintas	9	26	35
4	Bidang Angkutan Jalan	7	22	29
5	Bidang Laut	4	12	16
6	Bidang Pelayanan Parkir	5	14	19
7	Bidang Jasa Transportasi	5	15	20
Total		41	123	164

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Bisa kita lihat tabel diatas bahwa kehadiran pegawai selama pandemi covid-19 menjadi tidak beraturan dan mengalami perubahan yang drastis dari jumlah kehadiran yang seharusnya dan akibatnya pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar seperti yang seharusnya. Meskipun pegawai diharuskan bekerja dirumah tetapi dapat menyulitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dikantor seperti pegawai harus bolak balik kekantor apabila ada keperluan yang penting dan harus melaporkan hasil pekerjaan setiap hari kepada atasan dan setiap pimpinan juga harus bekerja ekstra untuk melakukan pengawasan terhadap pegawai baik melakukan pengawasan terhadap kesehatan pegawai maupun pekerjaan pegawainya sehingga dibutuhkan motivasi lebih agar para pegawai tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti penjelasan diatas, fenomena diatas sangat menarik untuk digali lebih dalam tentang pentingnya pemberian insentif dan motivasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Perhubungan Kota Batam. Seperti penjelasan di atas, ini sangat menarik

untuk diteliti yaitu mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka diberilah judul yaitu, **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi dari masalah dari latar belakang yang terdapat di atas di antaranya ialah:

1. Sasaran kerja belum tercapai sepenuhnya.
2. Sarana pendukung kegiatan usaha / fasilitas kurang memadai.
3. Kualitas SDM yang relatif rendah dan kemungkinan teknis di bidang transportasi masih relatif kecil, yang dapat membuat pegawai kurang mampu untuk mengatasi kendala dalam penyelesaiannya.
4. *Work from home* yang mengharuskan pegawai bekerja dirumah yang menyulitkan pegawai dan pimpinan dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dikantor.

1.3. Batasan Masalah

Seperti penjelasan latar belakang yang tertera diatas dan keterbatasan peneliti maka peneliti menyederhanakan apa saja batasan-batasan dalam masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam.

2. Objek penelitian ini yaitu Dinas Perhubungan Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman No.3, Sukajadi, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.
3. Dengan pertimbangan waktu penelitian, peneliti juga membatasi jumlah sampel dalam penelitian tersebut dari populasi karyawan 164 orang, Rumus Slovin adalah rumus yang akan digunakan pada penelitian ini dan mendapatkan sampel berjumlah 116 Orang.

1.4. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan suatu masalah pada penelitian yang dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Setelah melihat batasan dan rumusan dari masalah, maka selanjutnya ialah tujuan penelitian yaitu:

1. Agar kita dapat tahu jika pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan Dinas Perhubungan Batam

2. Agar bisa tahu apakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam
3. Agar mengetahui pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang ada didalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perhubungan Batam

Diharapkan agar penelitian ada manfaatnya bagi perusahaan dalam memberi masukan guna meningkatkan kualitas yang sudah ada dan bisa digunakan untuk penilaian dan pertimbangan dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan di masadepan.

2. Bagi Fakultas

Agar bisa menambah acuan dan dapat bermanfaat untuk pengetahuan yang saling berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan masukan tentang dunia professional dalam bekerja yang bernilai bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian yang berkaitan dengan pengetahuan teoritis SDM.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai acuan perbandingan dalam penelitian dengan variabel yang sama seperti dalam penelitian ini.