

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi Indonesia triwulan II tahun 2023 melanjutkan akselerasi dengan pertumbuhan sebesar 5,03 persen, didorong oleh peningkatan mobilitas dan daya beli masyarakat seiring masa bulan Ramadhan, banyaknya libur serta masa libur panjang sekolah. Dari sisi pengeluaran, seluruh komponen tumbuh meningkat, kecuali kinerja perdagangan internasional yang mengalami kontraksi ditengah perlambatan perdagangan global. Dari sisi produksi, seluruh sektor lapangan usaha kembali tumbuh positif. Sektor transportasi dan pergudangan tumbuh paling cepat didorong oleh masa mudik lebaran dan banyaknya momen libur hari raya. Hal ini juga sejalan dengan industri otomotif yang semakin bangkit dan mulai meningkatkan jumlah produksi, setelah krisis suplai bahan baku dan semikonduktor tahun lalu **(Kementerian PPN/Bappenas, 2023)**.

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage* yaitu mengatur atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut manajer **(Angelya et al., 2022)**.

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep

tenaga kerja (*manpower*) yang meliputi angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut juga dengan pekerja (**Husni Pasarela, 2023**).

Dalam manajemen sumber daya manusia perlu adanya produktivitas kerja, produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (**Panjaitan, 2019**).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Insentif, insentif ialah bentuk dari apresiasi ke pegawai supaya dapat memotivasi produktivitasnya. Insentif bisa menaikkan motivasi karyawan. Maka dari itu, insentif merupakan bagian dari suatu ke untungan, dan diberi pada karyawan yang melakukan pekerjaan dan berkinerja bagus. Contohnya seperti pemberian bonus. Selain itu, insentif bisa diberikan dalam bentuk barang/produk (**Hermawan et al., 2021**).

Pemberian insentif berencana dilakukan untuk memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. 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 keefisiensian dan keefektivitasan yaitu mengupayakan peningkatan produktivitas sudah menumbuhkan

pemahaman secara kompilasi bahkan pada motivasi staf (**Abdul Rahman & Andri, 2023**).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pelatihan, pelatihan merupakan suatu proses pengembangan karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang demi membentuk karyawan yang produktif (**Nursaumi et al., 2022**).

Selain pemberian Insentif dan pelatihan terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri Selain insentif dan pelatihan kerja terdapat motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (**Ringo, 2021**).

PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang merupakan perusahaan Listrik Negara yang bergerak dibidang kelistrikan. PT. PLN bertempat di JL. Pahlawan wiroto agung. Bagi PT. PLN (PERSERO) semangat mendorong ketersediaan listrik sebagai pendukung pembangunan dan sarana bagi terciptanya kesejahteraan sejalan dengan motto yang sudah ditetapkan yaitu listrik untuk kehidupan yang lebih baik, Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangatlah dibutuhkan dalam terciptanya hasil capaian kinerja yang maksimal untuk mendistribusikan tenaga listrik bagi kepentingan umum, dan memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Tabel 1.1
Tabel Realisasi Produktivitas Kinerja Pegawai PT.PLN(PERSERO) ULP
Rimbo Bujang

NO	Penilaian Kerja	2022	2023	2024
1	Skor Hari Kerja	5,00	5,00	5,00
2	Skor Performa	5,00	4,88	5,00
3	Skor Produktivitas	4,98	4,98	4,97
4	Total Skor	14,98	14,88	14,97
5	Presentase Skor	99%	99%	99%

Sumber (Data Rencana dan Realisasi Var Cost PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT.PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang memiliki beragam persentase penilaian kinerja di setiap tahunnya. Setiap Karyawan memiliki kendala pada setiap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Terlihat pada skor produktivitas yang belum mencapai skor sempurna yaitu dengan nilai 5,00. Dengan ini PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang harus mengupayakan untuk peningkatan skor produktivitas karyawan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan skor presentase prouktivitas kerja belum mencapai maksimal salah satunya yaitu beban kerja yang di tanggung oleh setiap karyawan. Selain itu jumlah petugas juga merupakan salah satu lambatnya pencapaian skor produktivitas untuk mencapai angka skor maksimal. Namun ada juga beberapa faktor yang menjadi pengaruh tingkat capaian skor produktivitas seperti, kurangnya maksimal pelatihan karyawan, pengalaman karyawan yang juga sangat diperlukan untuk mencapai hasil produktivitas yang maksimal.

Tidak hanya itu saja pemberian insentif yang juga dapat menjadi faktor yang sangat memperngaruhi kualitas produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif

pada PT.PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang belum semua terlaksana, hal ini terjadi disebabkan oleh jumlah pegawai yang belum semua memenuhi kriteria insentif yang maksimal, sehingga tidak semua karyawan mendapatkan insentif. Terutama karyawan yang berasal dari pihak ketiga.

Tabel 1.2
Table Sasaran Strategis PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang

NO	SASARAN STRATEGIS	JUMLAH SASARAN	PENCAPAIAN TARGET KINERJA KARYAWAN				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Tidak ada pemadaman listrik selama Bulan Ramadhan.	100%	95%	90%	93%	88,3%	95%
2	Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter.	100%	85%	86,5%	87%	95%	90,4%
3	Upaya pemeliharaan Kabel berupa pangkas pohon.	100%	85%	88,3%	95%	95%	90,3%
4	Meningkatkan keandalan pasokan listrik, PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan.	100%	89,3%	93%	95%	94,4%	95%
5	Bakti penyulang zona (Penyulang <i>Crome and Avant</i>).	100%	80%	95%	90.3 %	95%	95%
6	Perbaikan <i>termination cable</i> 20 kv PT. Budi Nabati.	100%	95%	90.3%	80%	95%	88,3%
7	Program <i>social one man one Hope</i>	100%	86%	87%	85%	88,3%	81,3%

Sumber (Data Rencana dan Realisasi Var Cost PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang sangat beragam. Setiap tahunnya masih belum tercapai target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2019, 2020, 2021, 2022, dan 2023 belum ada yang terealisasi dengan sempurna. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan

tidak terealisasi dengan sempurna maka terdapat masalah yang menyebabkan penurunan motivasi kerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan produktivitas kerja. Dalam hal ini karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang tentunya memiliki tingkat motivasi, pelatihan kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja yang berbeda. Ada beberapa hal yang membuat mereka tentunya merasa tidak memiliki motivasi dalam organisasi, setelah hal itu kurang nya pelatihan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja dan hal ini tentunya memiliki sebab dan akibat.

Permasalahan yang terjadi antara karyawan ialah pelatihan kerja pada salah seorang karyawan lainnya tidak mengalaminya. Pelatihan kerja yang dialami di PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang yaitu kurangnya pengalaman karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, fasilitas yang diberikan juga kurang memadai salah satunya alat pelindung diri yang kurang, faktor seperti ini yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rimbo Bujang.

Dalam hasil penelitian (**Banna et al., 2023**) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat wara barat kota palopo menunjukkan bahwa hasil penelitian variabel insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) produktivitas kerja pegawai pada kantor camat wara barat Kota Palopo. Namun pada penelitian (**Iskandar & Elysabet, 2022**) dengan judul penelitian pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. *Continental tyre* indonesia insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam (**I. I. Khasanah & Zaman, 2023**) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Saerah Surya Perkasa Surabaya Ima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahawa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Terdapat pula hasil penelitian (**Linda et al., 2024**) dengan judul pengaruh pemberian insentif, terhadap motivasi kerja pegawai Dinas pekerjaan umum Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa isentif tidak berpengaruh signifikan terhadaap motivasi kerja.

Selain hasil penelitian diatas terdapat hasil penelitian (**Harianto & Soeprapto, 2024**) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di mercure jakarta sabang, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian (**M. M. Khasanah & Nurbaiti, 2023**) dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru menunjukkan hasil penelitian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, dari teori para ahli, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah di paparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) ULP RIMBO BUJANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan, penulis dapat merumuskan masalah dengan mengetahui apa yang menjadi pengaruh pemberian Insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam bentuk motivasi kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

1. Pemberian Insentif yang masih dirasa belum optimal kepada seluruh karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak maksimal.
2. Perencanaan penerapan pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum optimal dalam PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
3. Penerapan motivasi yang diberikan masih kurang maksimal yang dapat menyebabkan pengurangan hasil kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
4. Penurunan produktivitas kerja pegawai akibat kurangnya motivasi karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
5. Karyawan masih memiliki kesadaran yang rendah terhadap pentingnya memotivasi diri sendiri pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujan.
6. Masalah kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas di PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
7. Masalah keterbatasan waktu untuk menerapkan keterampilan karyawan yang berguna untuk menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

8. Kurangnya fasilitas yang memadai yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.
9. Sebagian besar karyawan masih belum memiliki motivasi kerja yang baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan
10. Evaluasi pelatihan yang belum sepenuhnya meningkatkan efektivitas pelatihan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini berfokus pada pokok permasalahan yang ingin diteliti maka Pada penelitian ini, maka penulis akan menerapkan batasan dengan menggunakan variabel Insentif(X1), pelatihan kerja karyawan(X2), produktivitas kerja(Y), dalam bentuk motivasi kerja karyawan(Z) pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.?
2. Apakah pelatihan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
3. Apakah pemberian Insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?

4. Apakah pelatihan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
5. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
6. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
7. Apakah pelatihan kerja pegawai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja pegawai terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberian Insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
7. Untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan kerja pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai prngalaman berharga serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pemberian Insentif dan pelatihan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang serta menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literature yang berguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan yang lebih efektif untuk menjadi bahan pertimbangan, evaluasi serta masukan untuk peningkatan atau melaksanakan dalam penialaian keputusan pemberian Insentif, pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan perbandingan atau bahkan sebagai acuan bagi peneliti yang akan dilakukan oleh pihak lain, atau acuan dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia dan menambah khasanah perpustakaan khususnya mengenai produktivitas pegawai dengan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening, dan dapat untuk mengaplikasikan bidang ilmu yang didapat selama melakukan penelitian.

4. Bagi Yayasan Perguruan Tinggi

Diharapkan menjadi sala satu bahan masukan untuk memperoleh iinformasi mengenai pengaruh pemberian Insentif dan pelatihan kerja pegawai terhadap produktivitasn kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

