

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, *et.al*, 2015:406). Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan sangat penting, karena dengan kinerja yang baik perusahaan akan menghasilkan output yang baik.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Data Keterlambatan Karyawan	Persentase (%)
September 2020	54	7	(12%)
Oktober 2020	54	13	(24%)
November 2020	54	11	(20%)
Desember 2020	54	19	(35%)
Januari 2021	54	20	(37%)
Februari 2021	54	14	(26%)

Sumber: Staf SDM PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Desember 2020 dari 54 karyawan ada 35% karyawan, Januari 2021 ada 37% karyawan, dan Februari 2021 ada 26% karyawan yang telat masuk kerja. Sebagai sanksi ringan adanya pemotongan gaji yang diakumulasikan dari jumlah keterlambatan selama sebulan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih tinggi angka keterlambatan karyawan pada bulan September 2020 sampai Februari 2021.

Masalah yang dihadapi oleh PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek adalah keterlambatan kerja, dari data diatas dapat kita ketahui persentase keterlambatan kerja di PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek, sedangkan yang diinginkan perusahaan adalah 0%, karena keterlambatan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan sekaligus dapat mengganggu kerja sama, selain itu absensi kerja sudah tertuang didalam kontrak kerja, bahwa karyawan tidak boleh terlambat masuk kerja dan dapat dimaklumi jika ada bencana alam atau musibah yang melanda menurut Bapak Maksun selaku staf SDM PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek. Menurut Sutrisno (2016:29), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain.

Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan di PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf SDM pada bulan Februari 2021 yakni kesesuaian jurusan dengan posisi kerja yang ditempati, contohnya lulusan sarjana perikanan tetapi dia ditempatkan dibagian keuangan dan tata usaha, terus ada lagi lulusan biologi ditempatkan dibagian *quality management*.

Selain tingkat pendidikan ada pula insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006:384), menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran

yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, yaitu pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas kerja atau penghematan biaya.

Menurut Fahmi (2017:64), insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. Masalah yang ada dilapangan yaitu insentif diberikan bervariasi tergantung dengan lama karyawan tersebut bekerja ungkap staf sdm PT Jasa Marga Persero cabang Jakarta-Cikampek. Tersaji pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Insentif Karyawan

No	Grade	Jabatan	10 + Tahun Gaji Kotor	Tunjangan Posisi
1	1 C	Struktural	38.135.011	4.300.000
2	2 C	Specialist	26.001.657	1.100.000
3	3 C	Assistant	13.241.745	750.000
4	4 C	Senior Officer	10.205.591	450.000
5	5 C	Officer	9.034.295	200.000
6	M	Messenger	8.300.909	150.000

Sumber: Staf Sdm PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa bonus ditentukan dari jabatan, *grade* (pangkat) dan lama bekerja sebagai berikut: Officer Grade 1 mempunyai tunjangan posisi 4.300.000, Officer Grade 2 mempunyai tunjangan posisi 1.100.000, Officer Grade 3 mempunyai tunjangan posisi 750.000, Officer Grade 4 tunjangan posisi 450.000, Officer Grade 5 mempunyai tunjangan posisi 200.000, Messenger mempunyai tunjangan posisi 150.000. Dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM permasalahan yang ada pada variabel insentif yaitu bonus karena karyawan yang mendapatkan bonus adalah karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun lebih. Dari kasus PT Jasa Marga Persero di atas maka penulis mengangkat tema dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel-variabel yang diteliti dan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero Cabang Jakarta - Cikampek?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero Cabang Jakarta - Cikampek?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta – Cikampek.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta – Cikampek.

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan : diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan lebih meningkatkan dan melakukan pengembangan atas potensi karyawan dan memberikan apresiasi atas prestasi yang diraih serta melakukan pengamatan terkait pekerjaannya dan mampu melakukan serangkaian upaya dalam meminimalkan beban kerja yang ditanggung.
2. Pihak Karyawan (individu) : diharapkan dengan adanya kesadaran pihak manajemen dan serangkaian upaya telah dilakukan perusahaan dapat menumbuhkan potensi, semangat dalam melakukan serangkaian aktivitas pekerjaan.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak dan kompleksnya permasalahan yang harus di pecahkan, maka pada penelitian ini dibatasihanya mengenai :

1. Objek penelitian adalah kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Persero cabang Jakarta–Cikampek dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi hanya faktor Tingkat Pendidikan dan Isentif.
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Jasa Marga Persero Cabang baik staf maupun kepala pimpinan Jakarta–Cikampek.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi tingkat pendidikan, isentif dan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero Cabang Jakarta–Cikampek berdasarkan pada data hasil kuesioner.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian ini penulis melaporkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan dalam penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan dalam penelitian.

Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik serta sekilas mengenai telaah studi pustaka maupun komentar mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Rumusan masalah mengemukakan tentang perumusan masalah pokok yang akan dibahas secara jelas dan eksplisit di dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat membangkitkan perhatian pembaca.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini. Tujuan penelitian mengemukakan rumusan tentang upaya pokok yang akan dikerjakan serta garis besar hasil yang akan dicapai. Tujuan penelitian ini tercermin dalam kalimat judul. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan.

Manfaat penelitian mengungkapkan kegunaan dari penelitian terkait bagi pengembangan ilmu murni dan atau kegunaan penerapannya bagi kemaslahatan umat.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan tentang pembatasan masalah yang dibahas, perincian masalah yang dibahas, serta perumusan istilah secara tepat (yang selanjutnya penggunaan istilah harus konsisten).

Sistematika pelaporan atau penyajian mengemukakan tentang penjelasan kode data (jika ada) serta urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang dijadikan penulis sebagai landasan dalam penelitian, berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek, hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan cara mencari kebenaran dan asas-asas gejala alam, masyarakat atau kemanusiaan, berdasarkan disiplin ilmu yang bersangkutan atas topik yang dipilih. Metode penelitian yang digunakan disesuaikan dengan paradigma penelitian yang dianut, yaitu penelitian kuantitatif. Bab ini meliputi desain penelitian, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang didapatkan, dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi subjek penelitian, profil responden, deskripsi analisis data atas variabel (Tingkat Pendidikan X_1 , Insentif X_2 , dan Kinerja Karyawan Y), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan, serta saran-saran yang sekiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek.

