

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia setiap tahun di tingkatkan. Peningkatan tidak untuk beberapa alasan, di Indonesia sendiri memiliki Potensi alam yang melimpah yang nantinya bisa dikelola oleh sumberdaya manusia untuk meningkatkan semua bidang. Adapun meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan adanya perkembangan teknologi, dengan adanya teknologi maka manusia dapat di permudah dalam menjalankan suatu perusahaan. Menurut (Cipta, 2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berbagai ahli teori organisasi telah lama mengakui pentingnya insentif bagi karyawan perusahaan, karena dapat memainkan peran utama dalam membentuk kehidupan organisasi dan perilaku perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal utama yang harus di perhatikan perusahaan. Motivasi karyawan juga dapat disebabkan oleh besarnya insentif. jika karyawan tidak termotivasi untuk menandingi tingkat pengorbanan dalam bekerja, karyawan tersebut cenderung bekerja dengan malas, tanpa semangat dan berakhir bekerja dengan santai tanpa adanya motivasi yang tinggi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena berdampak positif atau negatif terhadap semangat kerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan. Mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan perusahaan, agar omzetnya meningkat (Sari & Prijati, 2022).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan imbalan dalam bentuk gaji dan penghasilan lainnya. Aspek filsafat dari Manajemen sumberdaya manusia terkait erat dengan berinvestasi dalam sumber daya manusia yang membutuhkan pengembalian yang wajar, dan bagaimana orang seharusnya dihargai sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan capai dalam suatu pekerjaan (Malik & P, 2022).

Gaji juga harus diperhatikan dalam perusahaan karena memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Tingkat gaji tetap rendah akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan, di sisi lain, tingkat produktifitas yang sangat rendah sulit untuk memastikan pertumbuhan gaji. Tinggi rendahnya gaji yang diterima karyawan sangat menuntukan tingkat kesejahteraan imbalan karyawan kerja. Gaji yang akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memadai, sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang di harapkan, maka kinerja karyawan juga akan buruk (Sudirman & Tiarapuspa, 2023).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Sari & Prijati, 2022) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Pitria et al., 2023) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan salah satu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Pengukuran kinerja karyawan perlu di lakukan untuk memastikan pemahaman para pelaksana dang mengukur pencapaian prestasi di perusahaan (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Fenomena dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupten Jombang Tahun 2023 menunjukkan isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Peningkatan pencapaian kinerja pemerintah. Hal ini karena tingkat kedisiplinan ASN yang belum optimal terutama pemahaman tentang aturan disiplin ASN masih kurang sehingga kinerja pemerintah menjadi rendah;
2. Perlunya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN melalui validasi data SIASN karena Indeks Profesionalitas ASN masih rendah yang disebabkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN belum maksimal;

3. Peningkatan Pelayanan kesejahteraan ASN. Hal ini karena masih terdapat layanan kesejahteraan ASN yang terlambat;
4. Peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi aparatur. Hal ini karena kompetensi aparatur belum sesuai dengan standar kompetensi jabatan sehingga kualitas kinerja dan kompetensi aparatur kurang optimal;
5. Penerbitan SK pensiun tepat waktu. Hal ini karena usulan pension menggunakan aplikasi SIASN yang terkadang terjadi kendala adanya perbaikan sistem aplikasi serta gangguan jaringan koneksi internet;
6. Sistem pengusulan dan penerbitan kenaikan pangkat berbasis paperless menggunakan aplikasi dan data yang akurat dalam SIAP ASN;
7. Otomatisasi pencetakan surat kenaikan gaji berkala yang lebih *user friendly*;
8. Mengoptimalkan penempatan PNS yang merata dan pola pembinaan karir yang jelas serta sesuai dengan kompetensinya;
9. Mengoptimalkan seleksi perekrutan ASN melalui peningkatan sarana dan prasarana terutama dalam hal ketersediaan gedung dan prasarana CAT, mengingat penggunaan metode CAT semakin meluas yakni untuk rekrutmen Calon ASN, *Assesment tes*, *Job Fit*, Ujian Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas;
10. Penambahan fitur layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dalam SIAP ASN. Hal ini karena belum semua layanan dimaksud terfasilitasi dalam aplikasi SIAP ASN serta integrasi data dengan SIASN.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini ingin mengambil judul yang berhubungan dengan sumber daya manusia OPD Jombang dengan judul: “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang?
2. Apakah Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang?
3. Apakah insentif dan gaji berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan menambah wawasan pada peneliti, hal lain yang dapat di ambil dari prnriliti yaitu pengimplementasikan teori-teori yang di dapatkan selamaperkuliahan.

2. Manfaat Bagi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang

Hal ini di harapkan dapat memberikan masukan dan sebagai tambahan informasi tentang pengaruh Gaji, insentif, dan motivasi kerjaterha dapan kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh Gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang.