

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen sumber daya manusia harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk memiliki prestasi yang tinggi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga pegawai yang profesional/ kompetitif, Badan/Instansi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam kantor yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan kantor. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya Badan/Instansi. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu kantor tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian insentif yang memuaskan dan pemberian jaminan sosial. Dengan pemberian insentif dan jaminan sosial tersebut akankah prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Masalah tentang pemberian insentif yang sering dijadikan acuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Badan/Instansi. Disini pemberian insentif kepada pegawai yang dilakukan oleh organisasi perkantoran ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja pada setiap pegawai kantor tersebut. Karena insentif dan jaminan sosial sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang insentif dan jaminan sosial. Fungsi sistem insentif dan jaminan sosial sebagai alat untuk peningkatan dari kerja pegawai di suatu Badan/Instansi.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus adalah salah satu kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berada di Kabupaten Tanggamus. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanggamus memiliki 25 orang pegawai. Beragam golongan pegawai membedakan juga tingkat pendapatan dari pegawai tersebut. Tidak cukup dengan gaji yang

didapat, pegawai juga mendapatkan insentif dan jaminan sosial yang diberikan dari pemerintah. Insentif sering diberikan kepada pegawai pada setiap bulan maupun diakhir tahun. Namun untuk jaminan sosial sudah langsung ada pada saat seseorang tersebut menjadi seorang pegawai negeri.

Berdasarkan observasi dilapangan didapati insentif dan jaminan sosial yang diberikan kurang memenuhi kepuasan pegawai. Banyak pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja lebih memilih bekerja seperti biasa tanpa ingin memberikan prestasi yang lebih kepada kantornya. Hal ini membuat prestasi kerja pegawai terhadap instansi kantor menjadi rendah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?
2. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?”

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Obyek Penelitian : insentif, jaminan sosial dan prestasi kerja
2. Subyek penelitian : pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanggamus
3. Waktu penelitian : Penelitian dilakukan tahun 2020
4. Tempat penelitian : kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanggamus

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020?

Untuk mengetahui Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus tahun 2020.

## 2. Kegunaan/manfaat Penelitian

### a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi kantor tentang insentif, jaminan sosial dan prestasi kerja supaya lebih baik lagi. Dengan pengetahuan ini, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor Sekretarisat DPRD Kabupaten Tanggamus.

### b. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan perubahan yang lebih baik mengenai prestasi kerja pegawai yang nantinya diharapkan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian, mereka akan bersama-sama memikirkan langkah yang tepat untuk menanggulangi masalah prestasi kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi kantor dengan baik..