

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belattang**

Pada era global saat ini banyak bermuncilan perusahaan baik inenengah ke atas menengah ke bawah yang bergerak di bidang produksi maupun jasa. Setiap perusahaan terdapat kegiatan kantor untuk menunjang keberlangsungan perusahaannya. Tidak menutup kemungkinan banyaknya perusahaan besar maupun menengah membutuhkan seorang karyawan guna untuk menjalankan program kebijakan. Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk kemajuan organisasi PT Garam. Apabila kemampuan kerja pegawai baik maka kemampuan organisasi juga ikut membaik. Maka dari itu perlu dibentuk suatu kebijakan untuk menjadi pedoman dalam pengelolaan perusahaan.

Proses pengembangan kebijakan yang mulai sejak sepakat dari hasil dan telah yalun seperti opsi referensi. Dimana hasil ini seterusnya diterapkan kedalam sumber daya manusia yang ada diperusahaan serta diinternalisasikan kedalam kegiatan kewajiban serta semangat perusahaan. Adapun bidikan pengembangan kebijakan adalah menambah keseimbangan nilai-nilai etika, moral dan kedisiplinan karyawan, memperbaiki pemahaman, pola pikir, dan moral karyawan yang meleset, menumbuhkan kineja karyawan dengan kelompok kerja dan forum profesi dan membenahi citra perusahaan.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negatif untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. (Lubis & Prayudi, 2018 ; Siregar, 2019).

Tohardi dalam Edi Sutrisno (2017:100) mengemukakan bahwa “kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”. Kebijakan menjadi sebuah sistem nilai yang kuat akan menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan yang maksimal, dan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Demikian juga kondisi kerja keberhasilan dalam menjalankan kebijakan pastikan dikarenakan oleh karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, perusahaan pasti mengharapkan karyawan selain memberikan kemampuan terbaiknya sehingga visi dan misi serta tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal, namun dalam kenyataan masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja karyawan belum mencapai tahap maksimal atau malah menurun, dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan di lapangan, yang

menjadi masalah kinerja adalah hasil kerja karyawan yang masih dibawah target Keterampilan individu yang masih kurang dan perilaku dari karyawan itu sendiri (Lubis & Sabrina, 2019; Syahrial & Sabrina, 2019).

Surat Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara nomor 115/MBU/05/2022 Tentang pedoman implementasi nilai utama sumber daya manusia badan usaha milik Negara (*Ahlak culture juomey*). Setiap badan usaha milik negara wajib menerapkan nilai-nilai utama Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara menjadi budaya perusahaan (*Corporate Culture*) dan menjadi dasar pembentukan karakter Sumber Daya Manusia di lingkungan Badan Usaha Milik Negara BUMN. Anak Perusahaan, serta Perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi yang selanjutnya disebut grup Badan Usaha Milik Negara BUMN.

PT Garam adalah organisasi yang berdiri atas dasar peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1991, perihal status perubahan perusahaan umum (perum) berubah PT Garam (Persero). Berdasarkan PP No.118 tahun 2021 Tentang penyertaan penambahan modal Negara Republik Indonesia kedalam modal saham perusahaan perseroan (Persero) PT Rajawali Nusantara Indonesia.

PT Garam merupakan perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan garam milik pemerintah. Saat ini PT Garam memiliki kurang lebih 300 karyawan yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 21 Desember 2022 di kantor PT Garam terdapat masalah yang berkaitan dengan implementasi yaitu sebagian karyawan sering datangnya terlambat masuk

kantor dan sering menitip absen kepada karyawan lain. Dampaknya tidak tercapainya visi menjadikan perusahaan industri garam yang berkualitas dunia misi Menjadi produsen garam bahan baku dan denvatnya, serta garam olahan berkualitas dunia untuk memenuhi kebutuhan nasional, Berkomitmen menjaga pasokan produk secara berkeunambungan, Menjamin kepuasan konsumen dan pemangku kepentingan, yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga penerapan *Good Corporate Government* (GCG) tidak terlaksana dengan baik yang akan berpengaruh terhadap penilaian perusahaan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi diawal hal tersebut timbul karena masili adanya karyawan yang belum mematuhi kebijakan / peraturan yang ditentukan oleh organisasi atau penisahaan, apalagi masih kurangnya adab etika kerja dan perilaku sebagian karyawan rlalnm melakukan pekerjaan juga masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan spesifikasi dan melaksanakan hal yang berisiko dan berbuat semaunya yang masih dijadikan kebiasaan di dalam perusahaan,

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“EVALUASI KEBIJAKAN INSENTIF KARYAWAN (Studi di Kantor PT Garuda n Kaliangel Kabupaten Sunienep)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai ruang lingkup masalah yang diteliti berdasarkan identifikasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi dasar dalam penyusunan tugas akhir adalah “Bagaimana Evaluasi Kebijakan Insentif Karyawan PT Garam (Studi di Kantor PT Garam Kalianget Kabupaten Sumenep)?”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu agar data bisa ditemukan, dikembangkan, serta dibuktikan (Sugiyono, 2011). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mengidentifikasi Evaluasi Kebijakan Insentif Karyawan PT Garam (Studi di Kantor PT Garam Kalianget Kabupaten Sumenep)

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari pemaparan di atas yang terdapat pada latar belakang, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk melihat bagaimana Evaluasi Kebijakan Insentif Karyawan PT Garam. Serta bisa meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Karena kebijakan merupakan hal yang harus diutamakan dan diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

## 1.5 Manfaat Praktis

### 1.5.1 Bagi Mahasiswa

- I. Dapat mengukur kemampuan mahasiswa mengenai pengetahuan yang telah diperoleh selama ini khususnya dalam bidang kebijakan organisasi.
- . Dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kebijakan organisasi

### 1.5.2 Bagi Perusahaan

1. Sebagai bahan evaluasi dan gambaran untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kebijakan terhadap insentif karyawan.
2. Sebagai bahan masukan untuk mengetahui perkembangan kebijakan di perusahaan maupun organisasi yang selama ini dilakukan.

### 1.5.3 Bagi Universitas Wiraraja

Sebagai sarana untuk menjalin hubungan baik dan kerjasama antara lembaga pendidikan Universitas Wiraraja dengan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Agar mendapat gambaran awal dalam penyusunan proposal penelitian, agar peneliti lebih terstruktur penelitian terdapat penyusunan bagian tiap bab, serta bisa terlihat penyusunan proposal penelitian yang sistematis.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan terdapat latar belakang, perumusan persoalan, tujuan penelitian, manfaat serta sistematika penulisan

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, teori, serta teori pendukung, yakni Evaluasi Kebijakan Insentif Karyawan PT Garam (Studi di Kantor PT Garam Kalianget Kabupaten Sumenep).

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini menjelaskan mengenai teknik penulisan, terdapat fokus penulisan, lokasi penulisan, sumber fakta, instrumen penulisan, subyek penulisan, metode mengumpulkan fakta, serta metode analisis fakta.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bagian ini berisi mengenai gambaran secara keseluruhan dari objek penelitian seperti: sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, tugas dan fungsi pokok masing-masing jabatan dan bidang tugas terkait topik penelitian.

## **BAB V HASIL PEMBAHASAN**

Untuk bagian sub ini yang mengenai hasil dari penelitian yang berbentuk fakta yang didapat saat di lapangan dan fakta-fakta serta akan disejajarkan dengan konsep untuk dasar analisis sehingga permasalahan dalam penelitian akan dikaji lebih detail.

## BAB 1 PENDAHULUAN

Untuk bagian ini sebaiknya diawali dengan rangkuman serta inisialisasi untuk tujuan penelitian

