

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Badan usaha merupakan suatu usaha yang menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan mencari keuntungan atau laba sebesar-besarnya. Dalam mempertahankan kelangsungan usahanya dan untuk memperoleh laba tersebut, badan usaha tidak lepas dari masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan modal yang terpenting dalam perusahaan karena pengetahuan yang mereka miliki. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya perusahaan. Mengingat sangat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka masalah karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Banyak usaha yang dilakukan perusahaan untuk memelihara serta menumbuhkan loyalitas, tanggung jawab dan semangat kerja karyawan antara lain dengan pemberian berbagai macam bentuk balas jasa. Balas jasa bisa merupakan salah satu alat untuk memenuhi salah satu atau beberapa kebutuhan karyawan.

Tujuan perseorangan atau individu didalam setiap organisasi berpengaruh dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Karena itu bilamana tujuan-tujuan

perseorangan dalam organisasi mendapat perhatian setepatnya atau mendapat pemuasan sepantasnya, maka semakin terarah dan efektif kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

Ada suatu cara yang dapat digunakan sebagai upaya untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja secara giat lagi dan mendorongnya untuk meningkatkan prestasi kerjanya adalah dengan memberikan insentif kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.

Menurut Kowtha dan Leng (1999) yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004) mengatakan bahwa Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin besar pula insentif yang diberikan. Sudah menjadi kebiasaan pada perusahaan-perusahaan di Asia untuk menetapkan target yang tinggi bagi para pimpinan dan kalau berhasil maka diberikan tambahan beberapa bulan gaji.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya. Selain itu juga tercipta adanya kerjasama yang saling menguntungkan antara pimpinan dan karyawan, dimana perusahaan mendapatkan keuntungan sedangkan karyawan dapat meningkatkan taraf hidup mereka.

Jika kebutuhan telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka untuk lebih berhasrat dan semangat dalam beraktifitas dan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Terutama sikap positif yang dapat mendorong mereka untuk selalu

menggemari pekerjaannya dan menunjukkan kemauan baik mereka, untuk mewujudkan tujuan organisasi baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi seorang karyawan akan memusatkan perhatiannya terhadap tujuan dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari prestasi kerja perusahaan karena baik tidaknya tergantung dari upaya departemen sumber daya manusia didalam menerapkan salah satu fungsi personalianya dalam memelihara karyawan agar dapat bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Pemberian insentif terhadap karyawan sangat penting karena mempunyai dampak positif atas perilaku dan prestasi kerjanya.

Menurut Agency theory Jensen dan Meckling dan penelitian kompensasi oleh Gomez dan Balkin, dan Heneman yang di kutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004) mengatakan bahwa Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan

ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku.

PT. Susanti Megah merupakan salah satu perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang produksi garam, tujuan utama dari bisnis ini untuk mendapatkan keuntungan. Satu-satunya pihak yang bisa memberikan keuntungan adalah pelanggan, oleh karena itu sasaran pokok dalam pengolahannya adalah memberikan pelayanan dan memasarkan produk perusahaan dengan sebaik-baiknya, disinilah pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa memberikan pelayanan dan memasarkan barang dengan baik.

Perusahaan ini bergerak di bidang produksi garam dimana produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini perlu di pasarkan ke konsumen, didalam perusahaan ini memerlukan departemen marketing dimana departemen ini sangat penting dalam menunjang operasional perusahaan. Departemen marketing ini berfungsi sebagai memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan guna memenuhi kepuasan konsumen.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Sungguhpun begitu yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber-sumber

daya manusianya merupakan kunci utama dari keberhasilan dan kegagalannya.

Secara umum karyawan bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif.

Bentuk pemberian insentif pada perusahaan ini ada yang berupa pemberian berbentuk material, maupun non material, pemberian berbentuk material ini seperti bonus, komisi, kompensasi yang berupa uang, dan jaminan sosial sedangkan non material berupa pujian, ucapan terima kasih, keramah tamahan pimpinan, dan kenaikan jabatan. setelah diterapkannya sistem pemberian insentif pada karyawan ini pihak perusahaan berharap pada karyawan untuk termotivasi bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Gambaran di atas menunjukkan kepada kita bahwa pemberian insentif dapat menjadi salah satu motivasi yang potensial. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pemberian insentif dalam pencapaian tujuan perusahaan, khususnya terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis mengambil judul penelitian: Hubungan Pemberian Insentif Dengan Prestasi Kerja Karyawan

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah pemberian insentif mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan Departemen Marketing”

## **C. Tujuan penelitian**

Adapun dari pemaparan rumusan masalah diatas maka penelitian bertujuan: “Untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan”.

## **D. Manfaat penelitian**

Berdasarkan judul penelitian “Hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan”, penulis ingin meneliti dengan beberapa pertimbangan dan tujuan dari berbagai segi, agar dalam melakukan penelitian mempunyai sasaran yang tepat sesuai tujuan serta manfaat. Maka manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan teoritis dalam ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu psikologi industri dan organisasi
  - b. Dapat dipakai sebagai bahan pustaka dalam mengadakan penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada perusahaan dalam memotivasi karyawan
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi perusahaan menyangkut prestasi kerja karyawan

### **E. Sistematika pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah terdiri dari badan sub bab, kemudian terbagi menjadi bagian-bagian dari sub bab yang secara rinci adalah sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN.** Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita di lapangan, yang berisi mengenai hal-hal yang terkait dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Disamping itu juga menjelaskan tentang unsur-unsur yang menjadi syarat sebuah penelitian. Kemudian didalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA.**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan pustaka yang berisikan teori tentang pemberian insentif dan prestasi kerja yang terdiri dari: pengertian pemberian insentif dan prestasi kerja, teori-teori pemberian insentif dan prestasi kerja, relevansi dengan penelitian terdahulu, serta kerangka teori dan hipotesis. Tujuan pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berpikir terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh

mana variabel-variabel yang diajukan berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### BAB III: METODE PENELITIAN.

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subjek penelitian yang membahas deskriptif penentuan subjek penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang hasil penelitian yang berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian serta deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

BAB V: PENUTUP. Pada bab ini merupakan terakhir dalam penulisan skripsi yang nantinya akan memuat kesimpulan dan saran.