

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pengelolaan Sumber Daya Manusia bukan merupakan yang mudah, Menurut Wahjono (2005:119) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan Individu maupun organisasi”. oleh karena itu berbagai struktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses Sumber Daya Manusia yang berkualitas. perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat dan pelanggan tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, Menurut Moehariono (2012:266) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Pimpinan

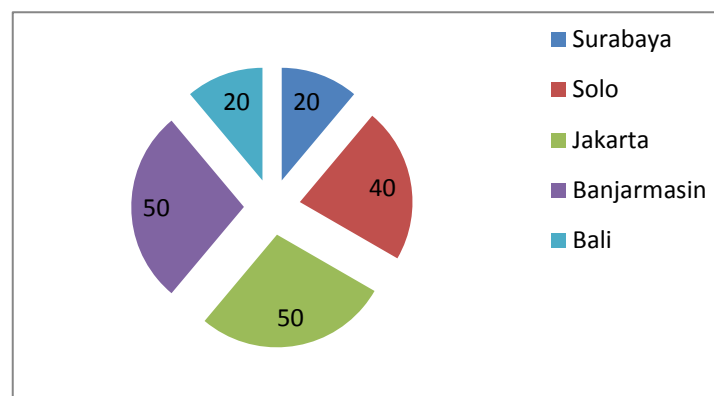
organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif dan tunjangan, karena insentif dan tunjangan merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan insentif dan tunjangan. Dengan pemberian insentif dan tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang pada perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai secara efisien untuk menghasilkan laba yang maksimal serta untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal juga. Pada dasarnya tunjangan dan insentif merupakan bagian yang saling terkait di dalam manajemen sumber daya manusia. Merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting.

Menurut Sinambela (2012:05) kinerja adalah “Pelaksanaan suatu pekerjaan dengan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapat hasil sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kinerja yang efektif dan memuaskan bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan

yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dan tunjangan dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.



Sumber : PT Pelangi Surabaya 2015

Gambar 1.1 : Penjualan Perlengkapan Bayi PT. Pelangi Surabaya

Menurut Moeheriono (2012:259) mengemukakan bahwa insentif adalah merupakan salah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Berdasarkan tabel penjualan diatas pada bulan januari 2015 jika perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan penjualan produknya maka perlunya pemberian insentif itu dikarenakan pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya yang bergerak dalam bidang konveksi (Perangkat peralatan bayi) supaya kerja para karyawan PT Pelangi Surabaya bisa meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kualitas kerjanya. Semangat tidaknya karyawan bisa juga

disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi, oleh karena itu penulis tertarik mengkaji dan meneliti tentang “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Sosial terhadap Kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya”, yang bergerak dalam bidang peralatan perlengkapan bayi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif di PT Pelangi Surabaya?
2. Bagaimana pemberian tunjangan sosial di PT Pelangi Surabaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Pelangi Surabaya?
4. Apakah Insentif, Tunjangan Sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya?
5. Manakah yang dominan pengaruhnya antara Insentif dan Tunjangan Sosial terhadap Kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian Insentif dan Tunjangan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui insentif di PT Pelangi Surabaya

- 2) Untuk mengetahui tunjangan di PT Pelangi Surabaya
- 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Pelangi Surabaya
- 4) Untuk menguji Insentif, Tunjangan Sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya.
- 5) Untuk menguji dominasi pengaruh antara Insentif dan Tunjangan Sosial terhadap Kinerja karyawan PT Pelangi Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan proposal skripsi ini didalam perusahaan PT. Pelangi Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai dasar menerapkan kebijakan lebih lanjut khususnya kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Diharapkan supaya karya tulis ini bisa digunakan sebagai Referensi yang nantinya berguna bagi pendidikan dan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa tentang bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan tentang pemberian insentif dan kinerja, sesuai dengan topik penulisan.

3. Bagi Penulis

Penulis bisa menambah wawasan karena dapat menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah, serta dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat supaya pada saat melakukan penyusunan proposal skripsi ini penulisannya bisa lebih terarah, berikut sistematika penulisannya :

Bab I pendahuluan merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Kajian pustaka, merupakan yang berisikan tentang kajian pustaka yang diuraikan tentang landasan teori atau kerangka konsep, penelitian sebelumnya, model analisis dan model hipotesis.

Bab III Metode Penelitian Merupakan bab yang berisi tentang metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

Bab IV Bab ini adalah inti dari penelitian ini karena dalam bab ini berisi tentang gambaran umum subjek penelitian yang diteliti, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V pada bab v ini diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran serta keterbatasan dan kelemahan penelitian