

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern dan di masa yang akan datang perusahaan akan dipaksa melakukan restrukturisasi karena adanya perubahan kondisi ekonomi. Perubahan tersebut yang akan membuat sistem tradisional berubah menjadi modern. Kondisi seperti ini harus siap dihadapi oleh perusahaan, dimana aspek terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml et al., 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001). Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Wright dan Snell, 1992). Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk mengatasi perubahan kondisi ekonomi yang akan datang.

Perusahaan memiliki visi dan misi yang dibuat dan dijalankan oleh sumber daya manusia. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, perusahaan juga harus

meningkatkan kinerja sumber daya manusia, “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”(Effendy 2002). Sedangkan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Dengan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku yang dihasilkan oleh karyawan dalam bidang yang dijalankan pada suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan, banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan, beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi dan insentif

Motivasi yang diberikan perusahaan menurut Hasibuan (2004): “Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Sedangkan insentif menurut Mangkunegara (2002): “Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Definisi lain insentif yang dikemukakan Rivai (2004) dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas

“Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan insentif merupakan salah satu cara efektif perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan, hal tersebut timbul karena adanya suatu dorongan kebutuhan seseorang yang belum terpenuhi dan perusahaan dapat memenuhi salah satu kebutuhan dengan motivasi dan insentif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka diangkat sebuah judul yaitu : **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

UD. Bintang Terang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan yang berada di Bandung. Barang yang dijual oleh perusahaan tersebut berupa makanan berupa beras, mie, bihun, soun, kecap, krupuk dan saos. Karyawan yang dipekerjakan di perusahaan tersebut sebanyak 45 orang dari berbagai latar pendidikan dari SMP, SMA, diploma sampai dengan sarjana.

Perusahaan ini memberikan insentif kepada seluruh karyawan yang dilihat dari jabatan dan kinerja karyawan selama satu bulan. Selain memberikan insentif, perusahaan juga memberikan motivasi dari pemilik perusahaan agar kinerja

karyawan dapat terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dari identifikasi masalah yang ada maka penulis ingin membuktikan bahwa insentif dan motivasi yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka disimpulkan sebuah rumusan masalah yaitu:

- a) Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan UD. Bintang Terang?
- b) Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan UD. Bintang Terang?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini untuk :

- a) Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan .
- b) Mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan .

## 1.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Manfaat praktisi :

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan agar dapat memberikan insentif dan motivasi yang sesuai agar berpengaruh dengan kinerja karyawan di perusahaan.

b) Manfaat akademisi :

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang sistem pengendalian manajemen didalam perusahaan.

c) Manfaat pihak lain :

Sebagai referensi dan sumber informasi yang dapat digunakan untuk membantu penelitian sejenis.

