

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia 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, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Bertitik tolak dari teori motivasi, manusia hanya akan melakukan pekerjaannya jika orang tersebut mempunyai motivasi kerja dan pekerjaan tersebut

menyenangkan baginya. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga 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 dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. 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 semanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat, motivasi, serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Namun terdapat sedikit perbedaan dalam penelitian kali ini dimana variabel dependen yang digunakan bukan lagi kinerja karyawan melainkan kinerja manajerial.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT X”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

Bagaimana pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada PT X?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada PT X.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai masalah seberapa besarnya pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja manajerial.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan diskusi maupun referensi acuan mengenai keterkaitan insentif dan motivasi terhadap kinerja manajerial.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan sehingga dapat membantu dan mempercepat pencapaian tujuan dalam perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

