

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor kemampuan sumber daya dan tersedianya perangkat yang lengkap dan berkualitas. Suatu perusahaan yang menjadi bagian dari peserta kompetisi di segala bidang perekonomian dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas, sebab produktivitas yang tinggi dianggap sebagai sebuah faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan tercapai jika didukung oleh kinerja seluruh sumber daya manusia pada perusahaan mulai dari manajer perusahaan sampai karyawan perusahaan.

Karyawan adalah faktor produksi yang paling berperan dan penting dalam perusahaan, karena karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Semua potensi karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap usaha perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidupnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai usaha dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan suatu usaha pendekatan dari manajemen perusahaan untuk mengetahui motivasi apa yang membangkitkan kinerja karyawan. Sehingga dengan mengetahui motivasi karyawan, perusahaan dapat mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga tercapai dan terwujud tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, dalam usahanya memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaninya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya.

Jika produktivitas karyawan meningkat, maka perusahaan mempunyai keunggulan dalam bersaing. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan sumbangan karyawan yang bersangkutan di dalam perusahaan. Sumbangan yang diberikan karyawan pada perusahaan tergantung pada pendidikan karyawan, keterampilan yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang diduduki.

Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, karena untuk kebutuhannya karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan.

Alat motivasi sebagai daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa kompensasi insentif. Kompensasi insentif tersebut dapat berupa insentif finansial dan insentif psikologis. Insentif finansial termasuk kenaikan gaji, bonus, keuntungan, dan penghasilan tambahan. Insentif psikologi termasuk kemungkinan promosi, peningkatan tanggung jawab, peningkatan otonomi, kondisi geografis yang baik, dan pengakuan (Anthony dan Govindarajan, 2005: 259-260).

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas inilah yang menyebabkan penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian, khususnya di Lembaga Pendidikan Kursus Bahasa Inggris ALPHA dengan lebih mendalam untuk penulisan skripsi dengan judul: **“PENGARUH EFEKTIVITAS KOMPENSASI INSENTIF DALAM UPAYA MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem kompensasi insentif pada Kursus Bahasa Inggris ALPHA telah memadai dalam upaya memotivasi kinerja karyawan?
2. Apakah dengan pemberian kompensasi insentif secara efektif dapat memotivasi kinerja karyawan?
3. Apakah efektivitas kompensasi insentif berpengaruh dalam upaya memotivasi kinerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah sistem kompensasi insentif pada Kursus Bahasa Inggris ALPHA telah memadai dalam memotivasi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah dengan pemberian kompensasi insentif secara efektif dapat memotivasi kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah efektivitas kompensasi insentif berpengaruh dalam upaya memotivasi kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

1. **Perkembangan Ilmu**

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan sistem kompensasi insentif dan hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menambah pengetahuan yang lebih luas.

2. **Perkembangan penelitian**

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan pembaca mengenai peranan sistem kompensasi insentif yang lebih baik dan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

3. **Kegunaan Praktis**

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk menilai pengendalian manajemen yang telah ada, melakukan koreksi dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan sehubungan dengan keefektivitasan dari sistem kompensasi selama ini yang telah diterapkan perusahaan.