

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja pegawai dalam perusahaan adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Para petinggi atau manajer sering tidak memperhatikan pegawainya kecuali jika sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi berantakan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja pegawai telah merosot sehingga perusahaan mendapat krisis yang cukup serius. Kesan buruk perusahaan yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda peringatan adanya kinerja pegawai yang merosot.

Manajer perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap pegawai dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas pegawai dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak. Banyak hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai antara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi. Memotivasi pegawai sangat mendorong gairah pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan semua kemampuan yang mereka miliki untuk tujuan perusahaan. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja pegawai merupakan hal yang kompleks banyak pegawai bekerja dengan beragam motivasi diantaranya adalah

pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, pujian dan pegawai itu sendiri.

Secara teoritis tunjangan kinerja adalah komponen dari kesejahteraan yang dimiliki pegawai yang diberikan dengan target/sasaran kinerja yang ditetapkan setiap awal tahun yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian kinerja Pegawai yang dinilai pada setiap awal tahun. Tujuan pemberian tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi/tunjangan kinerja diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja. Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan no.P.74 Tahun 2015, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda dalam menggali kemampuan untuk dapat diterapkan ke dalam perusahaan yang sesuai. Oleh karena

itu, seorang pemimpin harus dapat mengelola pegawainya dengan baik. Jika penempatan pegawai tepat maka kepuasan kerja akan semakin dirasakan oleh semua pihak yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan 10 roject adalah sebuah perusahaan pengembangan game yang berlokasi di Yogyakarta, Indonesia. Didirikan pada pertengahan tahun 2017 oleh 5 orang. 10K Project berfokus pada pembuatan game yang menarik dan berkualitas tinggi dengan lewat game petualangan dan game edukasi. Dimulai dengan game pertama yaitu “lego”, membuat perusahaan ini sukses menjadikan game tersebut diunduh sebanyak 10.000 download. 10K Project memiliki keunggulan spesialisasi di bidang game 2D multiplatform dengan tipe game petualangan dan edukasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis dengan judul “ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIPERUSAHAAN 10K PROJECT”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul laporan dan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terdapat pada laporan Skripsi ini yaitu:

1. Apakah tunjangan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada 10k Project?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada 10k Project?
3. Apakah tunjangan penghasilan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada 10k Project?

C. BATASAN MASALAH

Agar permasalahan yang diteliti tidak meluas, maka penulis membatasi penelitian yaitu:

1. Tunjangan penghasilan yang akan diteliti adalah tunjangan kinerja yang sesuai dengan Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016
2. Motivasi, tunjangan penghasilan dan kinerja pegawai diukur dengan menggunakan kuesioner.
3. Periode penelitian adalah bulan Desember 2021 sampai dengan Januari 2022.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada 10k Project
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada 10k Project
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama tunjangan penghasilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada 10k Project

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun penelitian yang dilakukan mahasiswa diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan mengenai

meningkatkan Kinerja pegawai di 10K Project.

2. Bagi penulis

Penulis sendiri dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan baru, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir lebih maju melalui penelitian ini serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi bagi peneliti lain dalam menganalisis kinerja pegawai disuatu perusahaan dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta pemahaman perusahaan khususnya tentang tunjangan kinerja.

4. Bagi Akuntansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi untuk rekaman laporan keuangan yang mencatat pembayaran gaji, menghitung pajak dan potongan lain secara sistematis.

F. KERANGKA PENULISAN

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan ini, maka disusun kerangka pembahasan untuk memperjelas materi-materi yang akan dibahas yang dibagi dalam setiap bab. Adapun pembagiannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian ini penjelasan seputar teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilakukan, dengan mengacu pada buku-buku dan sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Dan rangkuman tinjauan pustaka/kerangka teori selanjutnya dikembangkan menjadi kerangka konsep/kerangka pemikiran, dimana pada kerangka pemikiran tergambar hubungan antar variabel dalam penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori di tinjauan pustaka. Selanjutnya pada bagian akhir memuat hipotesis non statistik yang menggambarkan tujuan dari penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai tempat dan waktu penelitian, metode penelitian yang digunakan, subyek penelitian yang menentukan populasi penelitian, sampel penelitian yang mengulas tentang jumlah sampel dan teknik sampling (pengumpulan data). Instrumen penelitian yakni berupa alat dan bahan penelitian serta cara kerja. Selanjutnya pada bagian akhir akan menjelaskan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini adalah menjelaskan tentang gambaran umum yang menjadi obyek pada penelitian ini, yakni : pengaruh tunjangan pendapatan dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai. Deskripsi data pada penelitian ini adalah :
prosedur penerimaan tunjangan, motivasi kerja ,kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan pada bab 4 dan akan dipaparkan beserta saran-saran terhadap kesimpulan tersebut.