

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kontribusi mereka yang optimal terhadap perkembangan organisasi, maka mereka membutuhkan suatu perlakuan yang wajar dan keadilan dari manajemen. Dalam era globalisasi yang kita alami saat ini telah muncul suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa kecuali. Dengan kondisi tersebut jelas tuntutan peningkatan kualitas kerja pegawai yang akan meningkatkan produktivitas menjadi mutlak diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi/Perusahaan. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang sungguh-sungguh dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda. Pihak manajemen meng-harapkan para karyawannya dapat bekerja dengan semangat dan penuh loyalitas yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi.

Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain motivasi. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan. konsep dasar teori motivasi (Hasibuan :2000), adalah seorang yang akan

bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi. Untuk mendongkrak motivasi demi meningkatkan kinerja ini, banyak lembaga atau institusi yang memberikan kompensasi berupa insentif sebagai imbalan atas kinerja yang memenuhi target. Tujuan pemberian insentif adalah sebagai perangsang motivasi karyawan demi peningkatan kinerja.

Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun demikian tidak sedikit pula perusahaan yang menilai bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya. Ada kemungkinan hal ini juga terjadi di perusahaan yang notabene tingkat kompetensi kerja tidak setinggi di perusahaan – perusahaan milik swasta. Tidak dapat kita pungkiri bahwa masih ada keluhan dari masyarakat tentang rendahnya kualitas layanan di perusahaan. Pemberian insentif yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan ini diharapkan tepat sasaran. Dengan Demikian Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, maka sejatinya diperlukan evaluasi internal sebuah organisasi.

Perusahaan Perusahaan o-glek Bag natural handy craft dan ATBM adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang memproduksi barang.

Dari uraian singkat di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia dengan judul “ Analisis Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan o-glek Bag natural handy craft dan ATBM

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja **karyawan pada** Perusahaan o-glek Bag natural handy craft dan ATBM

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Perusahaan o-glek Bag natural handy craft dan ATBM

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terkait pemberian insentif..
2. Sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
3. Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan..

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang insentif dan kinerja karyawan . Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah umum perusahaan baik yang berkaitan tentang keberadaan perusahaan Perusahaan o-glek Bag natural handy craft dan ATBM

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.