

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. 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 berkerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. seseorang yang berkerja akan merasa lebih di hargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan yang tidak berkerja. untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pemimpin organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil pada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga tercapainya hasil kinerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan kerja yang mungkin melampaui target. Dari hasil kerja yang melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil kerja tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Insentif dan kepuasan kerja saling berhubungan karena kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya akan merasa puas dengan adanya kesesuaiannya antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang di dasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang di terima pegawai dari pekerjaannya di bandingkan dengan yang di harapkan, diinginkan, dan di pikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya sementara setiap karyawan atau pegawai

secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dan diyakininya. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Setiap pekerja dalam suatu perusahaan mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri sendiri. Jadi, apabila pihak perusahaan puas akan hasil kerja karyawan maka pihak perusahaan memberikan insentif terhadap karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut merasa puas atas insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan dan karyawan tersebut lebih bersemangat dalam melaksanakan kerja yang diberikan kepada pihak perusahaan.

PT Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta merupakan bagian dari kelompok usaha Bintraco/Nasmoco Group Wilayah Yogyakarta dan atas dukungan layanan keuangan yang terintegrasi di dalam jaringan kelompok usaha tersebut, PT. Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta mampu menempatkan dirinya sebagai penyedia layanan keuangan pilihan para konsumen dan dealer mitra usaha, di dalam maupun di luar jaringan kelompok usaha sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif**

## **Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta secara parsial ?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta secara simultan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Andalan *Finance* Indonesia Cabang Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan
2. Untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terkait pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan.
3. Sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

#### **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 berisikan tentang konsep teori yang dimana data-datanya dari buku-buku, yang relevan sebagai pedoman untuk memecahkan permasalahan yang akan dibahas dalam laporan, khususnya berkaitan dengan masalah analisis pengaruh insentif

terhadap kepuasan kerja pada perusahaan. 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, data variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

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

### **BAB V : 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.