

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi

Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan mampunya sumber daya manusia mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil

akhir perusahaan tersebut. banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah gaji dan insentif. Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pengertian tersebut gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja.

Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya

dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.(Mulyadi 2001;377), gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran gaji yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan

bersama. 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.

Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja karyawan. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian gaji dan insentif yang memuaskan, dengan pemberian gaji dan insentif tersebut akankah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Masalah tentang pemberian gaji dan insentif, yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Namun demikian pemberian gaji dan insentif tersebut hendaknya perlu

pertimbangan yang matang, pemberian tersebut harus diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pada tahun 2015 bengkel PT.Arista Auto Lestari Medan menyadari bahwa kinerja dari pada karyawan mengalami penurunan dilihat dari ketidakefisien karyawan menangani keluhan-keluhan konsumen,Perusahaan bengkel PT. Arista Auto Lestari Medan menyadari bahwa masalah tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu perusahaan tidak memberikan gaji dan insentif yang sesuai pada karyawan.

Berdasarkan dari penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara singkat terhadap 5 karyawan di Bengkel PT.Arista Auto Lestari Medan.memiliki jawaban yang beragam dimana 3 dari 5 responden menjawab bahwasannya dalam penentuan gaji karyawan yang masih ditemukan tidak sesuai antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan gaji yang diberikan perusahaan kepada mereka, 4 dari 7 responden menjawab bahwasannya mereka akan puas ketika pihak bengkel selalu memberikan insentif sesuai dengan kinerja, hal ini terlihat dari sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dan setelah melakukan wawancara dengan manajer pada PT.Arista Auto Lestari Medan mengatakan bahwa terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja hanyakalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya.Dari hasil studi pendahuluan tersebut, dapat diketahui bahwa dari 5

karyawan pada Bengkel PT. Arista Auto Lestari memiliki jawaban yang berbeda-beda mengenai gaji dan insentif . Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian gaji dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan dalam memberikan gaji dan insentif kepada karyawan menginginkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel PT. Arista Auto Lestari Medan”**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah gaji dan insentif terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial pada PT. Arista Auto Lestari Medan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup peneliti ini membahas mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PT. Arista Auto Lestari Medan.

1. Variabel Independen (Bebas) :Gaji, Insentif, yaitu

X1 : Gaji

X2: Insentif

2. Variabel Dependen (Terikat) : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : PT.Arista Auto Lestari Medan
4. Tahun Pengamatan Penelitian : 2015 -2016

1.4 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. Arista Auto Lestari Medan.

1.5 Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini akan bermanfaat sebagai masukan bagi pelaku bisnis bengkel untuk menentukan strategi ataupun meningkatkan kinerja karyawannya.