

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia yang handal harus didukung oleh manajemen yang efektif agar suatu organisasi dapat mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi. dalam persaingan global ini juga, sumber daya manusia menjadi harta yang paling penting, dan hal ini juga menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. dan setiap organisasi pada dasarnya menginginkan agar seluruh sumber daya manusia atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan organisasi, sehingga diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan profesional untuk selalu tanggap dengan kebutuhan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal, kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, hubungan karyawan dengan organisasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (Mathis dan Jackson dalam Normi, 2015).

Selain itu, melihat pentingnya kedudukan karyawan dalam perusahaan, layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Dalam hal ini, sesuai

dengan pendapat Siwonto (2005), yang mana dia menyatakan bahwa insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, agar mereka lebih semangat untuk berprestasi.

Dalam hal ini, perusahaan sebaiknya juga lebih peka terhadap masalah yang dihadapi oleh para karyawan agar semua kegiatan perusahaan tidak terhambat. Banyaknya tuntutan karyawan yang terjadi dikarenakan karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja atau kebijakan yang berlaku di dalam organisasi/perusahaan tersebut. tuntutan tersebut harus dipenuhi sesuai dengan kemampuan organisasi. Sebab, apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja, atau melakukan pekerjaan seperti biasanya tetapi dengan hasil yang tidak memuaskan, sehingga pada akhirnya memiliki dampak yang kurang baik terhadap organisasi/perusahaan.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau insentif yang tidak layak, baik berupa uang atau fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu organisasi/perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan insentif yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka. Situasi kerja yang aman dan tenang akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja seperti itu, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2014) mendokumentasikan bahwa insentif finansial langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dalam penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012) dan Tingkir (2015), mereka juga mendokumentasikan bahwa insentif finansial maupun non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Reddy dan Karim (2013), menyatakan bahwa dengan insentif karyawan lebih semangat dalam bekerja dan sebagian besar karyawan juga merasa senang untuk bekerja secara berkelompok atau tim, dan karyawan percaya bahwa dengan diberikannya insentif suatu pekerjaan dapat lebih mudah untuk diselesaikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu, dengan pemberian insentif, baik itu insentif finansial maupun non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain, Khan *et. al.*, (2013), juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif intrinsik maupun ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang lain juga dilakukan oleh Suseno dkk., (2014), mereka meneliti di salah satu bank yang ada di Indonesia dan berhasil menemukan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan memiliki pengaruh yang cukup besar. Dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa adanya pemberian insentif finansial dan non finansial membantu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

UD. Farindo Surabaya merupakan Perusahaan berkembang yang bergerak dibidang *plastic houseware*, baik dalam produksi maupun penjualan. Dalam perusahaan ini mayoritas tenaga kerja yang ada mengeluhkan dengan gaji yang diberikan. Beban kerja yang cukup berat menurut mereka, dan gaji yang diberikan dirasa juga kurang mensejahterakan karyawan yaitu 480 ribu setiap minggunya. Karyawan menganggap bahwa kebutuhan yang hampir

setiap saat terjadi peningkatan atau kenaikan, dirasa kurang sehingga karyawan merasa malas untuk menciptakan produktifitas dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini akan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut apabila rasa malas terjadi hampir setiap hari atau secara terus menerus. Tidak hanya itu, di dalam perusahaan tersebut juga memiliki tenaga kerja yang memiliki keragaman. Keragaman tersebut bervariasi berdasarkan umur, dan berdasarkan status baik yang masih *single* dan yang sudah berkeluarga. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan, menyatakan bahwa mereka hampir setiap hari masuk kerja, dengan jam kerja yang lebih banyak dari karyawan seperti biasanya, yaitu 12 jam, dan hampir setiap pekerjaan yang mereka kerjakan sudah mereka kerjakan dengan baik dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi, dengan beban kerja yang cukup berat, gaji karyawan hampir secara keseluruhan disamaratakan, antara yang sudah berkeluarga dan yang tidak. Padahal kebutuhan seseorang antara orang yang berkeluarga dan yang tidak itu berbeda, dan yang pasti lebih banyak kebutuhan orang yang sudah berkeluarga. Hal ini menjadikan persepsi buruk karyawan terhadap seluruh pemberian yang menurut perusahaan baik menurutnya. Hal tersebut pula yang menjadikan karyawan merasa jenuh dan malas untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu saja, melainkan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di dalamnya, dirasa kurang karena perusahaan sudah dianggap bahwa perusahaan sudah masuk dalam standart nasional yang seharusnya memberikan gaji yang sesuai dengan UMK (Upah minimum kabupaten/kota) Surabaya sebesar 3.296.212,50.

Selain itu, bonus yang diberikan kepada karyawan yang memiliki produktifitas tinggi dan kinerja yang baik dirasa kurang, bonus yang diberikan berupa uang kurang dari Rp. 100.000 perminggu dengan target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 120 produk per hari, dan juga karyawan melanjutkan pernyataannya bahwa dengan banyaknya pekerja yang ada di dalam perusahaan tersebut karyawan merasa bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi yang mengeluhkan terhadap perusahaan yang kurang profesional dalam memberikan waktu liburan dan pengurangan waktu istirahat yang awalnya 2 jam menjadi 1 jam.

Hasil pengamatan di lapangan, mengatakan bahwa dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di beberapa pabrik Surabaya, mengatakan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan pemberian insentif baik itu insentif finansial maupun insentif non finansial, peneliti ingin meneliti di pabrik UD. Farindo dikarenakan terdapat masalah yang cukup kuat mengenai pemberian insentif finansial maupun non finansial di bandingkan dengan pabrik lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, hal ini menarik serta memberikan dorongan untuk peningkatan kinerja karyawan di UD. Farindo Surabaya, sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada UD. Farindo Surabaya”**. Hasil penelitian ini nantinya dapat memperkuat hasil penelitian yang ada sebelumnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah insentif finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Farindo Surabaya?

2. Apakah insentif nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Farindo Surabaya?
3. Apakah insentif finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Farindo Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan karyawan UD. Farindo Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif nonfinansial terhadap kinerja karyawan karyawan UD. Farindo Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Farindo Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen UD. Farindo Surabaya, khususnya pimpinan UD. Farindo Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui Insentif Finansial dan Non Finansial.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
3. Hasil penelitian ini bagi peneliti diharapkan dapat menambah khasanah ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.