**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi sangat berpengaruh terhadap setiap aktivitas yang ada di dunia, termasuk didalamnya adalah dunia bisnis. Dengan adanya globalisasi mendorong setiap perusahaan dan mau tidak mau dituntut agar tercapainya suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar suatu perusahaan memiliki daya bersaing maupun keunggulan dibanding para pesaingnya yang lain, sehingga perusahaan dapat mempertahankan usahanya dalam dunia bisnis dengan tingkat persaingan yang ketat saat ini. Perusahaan harus mampu menciptakan kinerja para pegawai untuk mendukung tercapainya keberhasilan dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja yang ada dalam lingkungan bisnisnya. Salah satu faktor yang memperngaruhi keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan, karena para karyawan merupakan pelaku dari perencanaan perusahaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan.

Sebagai pelaku dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Para karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga bisa memberikan hasil yang optimal dan bermanfaat bagi perusahaan.

Berhasilnya suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap atau peralatan modern, tetapi lebih bergantung pada manusia sebagai karyawan dalam perusahaan atau organisasi yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Sehingga bagi setiap perusahaan atau organisasi, dalam mencapai keberhasilan tersebut salah satu yang harus selalu diperhatikan perusahaan yaitu dengan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2012 : 95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut (Abdullah, 2014 : 4), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari immplementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin atau karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terdiri dari berbagai cara seperti, melalui jalur pendidikan, mengadakan pelatihan, pemberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan begitu perusahaan berharap agar setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dari cara-cara tersebut, strategi yang sering diterapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, berupa pemberian insentif dan penghargaan/reward.

Dengan kata lain, jika perusahaan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya dengan pemberian kompensasi yang layak maka para karyawan akan termotifasi dan semangat untuk bekerja karena mereka merasa kontribusi mereka dihargai dan imbalan yang mereka terima dalam bentuk kompensasi telah tepenuhi atau sesuai dengan hasil kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Dan jika kompensasi yang didapat oleh karyawan dirasa sudah adil dan kompetitif maka pihak perusahaan akan lebih di permudah dalam mendapatkan pegawai yang berpotensi dan mempertahankan para pegawainya, sehingga perusahaan mampu untuk bersaing, mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dewasa ini, para perusahaan bukan hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin, tetapi bagaimana mereka dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. PT Tirta Emas Murni merupakan perusahaan milik pribadi yang bergerak dibidang perdagangan minuman beralkohol dan non-alkohol yang berlokasi di Manado – Sulawesi Utara. PT Tirta Emas Murni merupakan salah satu perusahaan yang dipercayai oleh PT Multi Bintang Indonesia Niaga menjadi salah satu stokist dari lima stokist yang ada di Indonesia. Dengan mendistribusikan minuman beralkohol seperti Bir Bintang, Green Sands, Radler, Bintang Zero, Bintang Maxx dan non-alkohol yaitu Heineken. PT Tirta Emas Murni juga dipercayai oleh PT Amerta Indah Otsuka sebagai distributor minuma Pocari Sweat. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik pribadi yang beroperasi dari tahun 1965 sampai sekarang.

Perusahaan PT Tirta Emas Murni dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan diberikan dorongan dan motivasi dalam bentuk pemberian kompensasi. Jenis kompensasi yang dimiliki dalam perusahaan yaitu kompensasi seperti insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada para pekerja diluar gaji para pekerja dan penghargaan yang diberikan kepada para pekerja dalam bentuk liburan bersama dan jaminan social berupa asuransi kesehatan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel yang akan menjadi bahan penelitian pada para karyawan tetap dalam perusahaan yaitu admin dari seluruh bagian/unit dan seluruh sales. Karena para admin yang melakukan kegiatan atau pekerjaan dalam perusahaan dan bagian sales yang menunjang perusahaan dalam melakukan/meningkatkan penjualan. Seluruh administrasi dan sales berjumlah 32 orang, berikut keterangan jumlah karyawan PT Tirta Emas Murni.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan bagian admin dan sales

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Karyawan | | Jumlah |
|
| 1. | Admin | Bagian Logistik | 3 |
|  |  | Bagian Finance | 2 |
|  |  | Bagian Sales | 2 |
|  |  | Bagian Accont & Tax | 3 |
| 2. | Sales | Bir Bintang | 10 |
|  |  | Pocari Sweat | 12 |
| Jumlah | | | 32 |

Sumber. PT Tirta Emas Murni

Insentif dan penghargaan bagi para karyawan diberikan dengan tujuan untuk memotivasi meraka agar bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan kualitas, ketrampilan, tanggung jawab, dan semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang ditemukan, seringkali para karyawan admin dan sales tidak bekerja dengan kontribusi yang baik/tidak melaksanakan pekerjaannya dengan benar, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai atau tertunda sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktuya, serta akan berdampak pada menurunya penjualan yang berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja para karyawan yang berpengaruh pada seluruh perusahaan, karena karyawan merupakan motor penggerak bagi perusahaan.

Oleh karena itu, dari kondisi tersebut maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Insentif dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Emas Murni”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Emas Murni ?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Emas Murni ?
3. Apakah insentif dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tirta Emas Murni ?
   1. **Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini agar dapat dilakukan dengan lebih fokus dan tidak mengambang, maka dari permasalahan yang ada penulis melakukan pembatasan terhadap variabelnya. Untuk itu penulis membatasi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Murni.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Emas Murni.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Emas Murni.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Emas Murni.

**1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dengan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan sehingga dapat diketahui bahwa pentingnya kompensasi dalam bentuk insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.
2. Bagi institusi pendidikan, dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi manfaat bagi institusi pendidikan untuk penelitian yang terkait serta menjadi pedoman bagi para mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut.
3. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam dalam bentuk teori maupun praktiknya dalam dunia pendidikan dan dunia pekerjaan