

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting untuk mencapai sasaran dan tujuan suatu perusahaan. Maka upaya perusahaan sangatlah menentukan kinerja Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan itu sendiri. Manusia merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Maka perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya dan mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan suatu perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan yaitu dengan pemberian insentif. Melalui cara tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Insentif merupakan dorongan bagi karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Begitu pula dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu semangat karyawan didalam bekerja dan dapat membuat karyawan merasa bahagia, dengan perasaan puas dan bahagia dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Komara dan Nelliawati (2014) kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2004) dalam Ningtyas,dkk (2013) kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kinerja karyawan dengan insentif yang layak diterima oleh karyawan serta adanya kepuasan kerja karyawan. Apabila ada perubahan yang baik, maka perusahaan memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya dengan pemberian insentif yang layak, serta memberikan kepuasan karyawan didalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013) insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada

organisasi. Menurut Hasibuan (2003) dalam Ningtyas,dkk (2013) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Sarwoto (1997) dalam Ningtyas,dkk (2013) insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dari beberapa pengertian insentif menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah diperolehnya.

Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Raharjo (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari bermacam sikap (*attitude*) yang dimiliki yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Sutrisno (2009) dalam Febriyana (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau cara pandang seseorang karyawan memandang pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif.

Sama halnya dengan PT. PLN (Persero) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Keberadaan PT. PLN (Persero) sangat penting untuk pemerintah maupun masyarakat luas. Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) saat ini, insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat telah dilakukan dengan baik dan layak sesuai dengan SK (Surat Keputusan) yang diterima oleh Direksi PT. PLN (Persero). Tetapi sebagian karyawan mengatakan bahwa pemberian insentif yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Begitu pula mengenai masalah pada kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, karyawan kurang dapat menggunakan waktunya dengan baik untuk bekerja dan karyawan sering berbincang-bicang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan di dalam bekerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S, Mochamad Judi Mukzam (2013) mengenai “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang) dengan hasil penelitian bahwa insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti (2015) mengenai “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO.Nusantara Kudus”, dengan hasil penelitian bahwa secara parsial kedisiplinan dan insentif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Haedar, Muh. Iqbal dan Gunair (2015) mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara”, dengan hasil penelitian terbukti bahwa variabel insentif material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Wanda Febryana (2015) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra” hasilnya yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas saya akan melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara**

**Barat).** Judul penelitian ini adalah hasil replikasi dari penelitian sebelumnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat ?

## **C. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat.

## **D. Manfaat**

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Teoritis.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Praktis.

- a. Bagi Penulis.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT.PLN Persero dapat menambah referensi tentang insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Organisasi.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai insentif dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas dan rekan-rekan mahasiswa.

Penulis berharap hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan dan dapat menambah wawasan pemikiran serta dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

