

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya manajemen dibutuhkan oleh semua orang, kelompok, ataupun organisasi untuk mengatur dan merencanakan segala hal untuk dapat hasil yang baik dikemudian. Umumnya diakui bahwa manajemen menyangkut suatu tingkat keterampilan, tetapi diluar itu terjadi perdebatan tentang bagaimana seharusnya mengelompokkan manajemen sebagai suatu seni atau ilmu.

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan

sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa : "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi.

Pada dasarnya, insentif merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya untuk mewujudkan hubungan mutualisme antara perusahaan dengan karyawannya. Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan bekerja lebih maksimal.

Menurut Siagian (2002;268) insentif terbagi atas dua jenis insentif yaitu insentif material dan insentif non-material.

Sistem insentif guna mendorong produktivitas kerja karyawan agar lebih tinggi, sarana motivasi yang menimbulkan dorongan kepada para karyawan agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak semangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi/perusahaan.

Insentif dalam bentuk material yang diberikan kepada karyawan tergantung dari pendapatan perusahaan, diambil dari 10% dari pendapatan perusahaan, dan dikurangi biaya-biaya lain.

Insentif yang diterapkan pada Training Center Damhil Hotel UNG yaitu dalam bentuk material seperti bonus, komisi, profit sharing diberikan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif dalam bentuk non-material misalnya pemberian gelar (title) secara resmi belum ada hanya pemberian pujian atau ucapan secara formal atau informal dari konsumen atau dari

atasan. Pemberian balas jasa sama seperti bonus yaitu uang yang dibayarkan sebagai bentuk balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, pemberian piagam penghargaan ,dan pemberian promosi juga belum diterapkan. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut atau fasilitas perusahaan diberikan pada bulan-bulan tertentu, misalnya karyawan diberikan fasilitas untuk menginap semalam di hotel.

**Tabel 1.1**  
**Bidang-bidang Department Karyawan TC Damhil Hotel UNG**

<b>No</b>	<b>Departement</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	General Manager	1
2	Manager	1
3	HRD	1
4	Sales & Marketing	3
5	Finance & Account	2
6	General Affairs	6
7	FB Department	6
8	F&B Service	3
9	F&B Product	5
10	F&B Bartending	1
11	F&B Banquet	1
12	F&B	2
13	Front Office	6
14	House Keeping	6
15	Engineering	9
<b>Total Karyawan</b>		<b>53</b>

*Sumber :Admin HRD, 2017*

Fenomena umum yang terjadi pada Training Center Damhil Hotel UNG yaitu kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas, dikarenakan sistem rolling yang diterapkan oleh pihak hotel, yang mengharuskan karyawan terkena rolling untuk belajar kembali jenis sistem kerja yang baru. pekerjaan yang seharusnya dapat

diselesaikan pada saat itu juga tetapi karena adanya kecenderungan saling mengandalkan atau melepas tugas dan mempercayakan kepada teman lain dalam satu tim membuat tugas tersebut tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Training Center Damhil Hotel UNG"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yakni "

- 1) Kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas.
- 2) kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yakni "apakah terdapat pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Training Center Damhil Hotel UNG ?"

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Training Center Damhil Hotel UNG".

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai sistem kompensasi karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Bahwa melalui proposal penelitian ini, penulis dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan kepada pihak Manajemen Training Center Damhil Hotel UNG, khususnya mengenai sistem kompensasi pada karyawan.