

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang beroperasi dengan menggunakan sumber daya yang ada, seperti sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya-sumber daya tersebut apabila dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam sumber daya manusia dibentuk untuk menolong unit organisasi lainnya, sehingga praktis semua aktivitas departemen sumber daya manusia secara umum disebut sebagai suatu bentuk pelayanan (Kamal dan Hesti, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu harta yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan merupakan roda penggerak dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rukmini (2017) yang menyatakan bahwa Asset paling utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut.

Pada kenyataannya yang terjadi sumber daya manusia (karyawan) yang berada di PT Awet Sarana Sukses tidak mencerminkan sikap sumber daya manusia yang seharusnya yang berada dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang datang pada saat jam kerja telah berlangsung, dan sering didapatkannya karyawan yang sedang beristirahat pada saat jam kerja berlangsung. Fenomena ini didukung oleh adanya laporan kinerja karyawan dimana masing-masing kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan. Menurut Hasibuan (2003) karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung. Laporan kinerja karyawan dapat kita lihat dalam format penilaian kinerja karyawan berikut:

**Tabel 1**  
**Format Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT Awet Sarana Sukses Tahun 2016**

Skala Penilaian

1 = Kurang Sekali, 2 = Kurang, 3 = Cukup, 4 = Baik, 5 = Baik Sekali

Nama	Absensi	Hasil Kerja	Kemauan/Antusias	Kerja Sama	Tanggung Jawab
Tuan A	4	4	5	4	3
Tuan B	4	4	4	4	3
Tuan X	4	3	4	4	4
Tuan Y	5	4	3	4	3
Tuan Z	5	3	4	4	4

**Format Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT Awet Sarana Sukses Tahun 2017**

Skala Penilaian

1 = Kurang Sekali, 2 = Kurang, 3 = Cukup, 4 = Baik, 5 = Baik Sekali

Nama	Absensi	Hasil Kerja	Kemauan/Antusias	Kerja Sama	Tanggung Jawab
Tuan A	3	4	3	2	4
Tuan B	3	3	3	3	3
Tuan X	2	2	2	2	4
Tuan Y	2	3	2	3	3
Tuan Z	3	3	3	3	2

Data di atas merupakan penilaian kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses, dimana perusahaan menilai kinerja karyawannya dengan skala 1-5, Dari beberapa karyawan terlihat adanya beberapa penurunan kinerja yang kita bisa lihat dari absensi, hasil kerja, antusias, kerja sama, dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi pada PT Awet Sarana Sukses, menurut Lifana dkk (2013) untuk memotivasi karyawan maka perlu adanya pemenuhan terhadap keinginan-keinginan karyawan antara lain gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, penghargaan, pengarahan dan perintah yang wajar atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional yang seharusnya sesuai dengan jenjang karir atau tanggung jawab yang dipegang penuh oleh seorang karyawan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan cenderung 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 bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pada perusahaan PT Awet Sarana Sukses ditemukan adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dalam mempromosikan barang pada konsumen sehingga tidak mencapai target yang optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya pemberian insentif yang belum sesuai sehingga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Gaji merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Gaji juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan

satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Tujuan pemberian gaji dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan system penggajian haruslah dapat memotivasi para karyawan (Kamal dan Hesti, 2016).

Pemberian gaji pada karyawan PT Awet Sarana Sukses dilakukan berdasarkan UMP yang telah ditetapkan, gaji yang diterima oleh karyawan dengan jumlah yang tetap di setiap bulannya. Selain itu, pemberian gaji pada PT Awet Sarana Sukses juga mempertimbangkan dari lama kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, melihat lamanya karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut, dan banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

Namun kenyataan yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa tujuan kebanyakan orang bekerja pada suatu organisasi tertentu adalah untuk memperoleh penghasilan bagi keperluan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Johan, 2002), yaitu seseorang yang bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terealisasi. Keadaan tersebut berarti bahwa disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuannya, keterampilannya, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, sementara di sisi lain dia mengharapkan imbalan atau gaji tertentu.

Oleh karena itu, perusahaan juga memperhatikan prinsip keadilan dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Karena semakin tinggi pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan. Tetapi jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas gaji yang diberikan dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif (Pratini, 2014).

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awet Sarana Sukses**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- a. Karyawan tidak memenuhi target pekerjaan.
- b. Masih adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah
- c. Pemberian insentif yang tidak sesuai

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah ini adalah :

1. Seberapa besar gaji mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses?
2. Seberapa besar insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses?

3. Seberapa besar gaji dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar gaji mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses.
2. Untuk mengetahui seberapa besar insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses.
3. Untuk mengetahui seberapa besar gaji dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Awet Sarana Sukses.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan literasi mengenai gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk pengembangan konsep atau ilmu tentang akuntansi khususnya akuntansi sumber daya manusia.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Perusahaan**

Memberi informasi kepada pihak PT Awet Sarana Sukses beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga bisa meningkatkan motivasi karyawan melalui gaji.

###### **2. Bagi Pendidikan**

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi dalam ilmu dan sebagai sumbangsi pemikiran bagi dunia pendidikan di Indonesia.