

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi.

Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya

proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. Permasalahan yang terjadi pada Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun, hasil produktifitas produksi menurun dan kualitas produk yang rendah.

Apabila kita ingin melihat tingkat pergerakan produktifitas dan kualitas produk, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh para pemilik organisasi. Aktivitas organisasi tidak akan berjalan lancar apabila para pekerja tidak maksimal dalam melakukan pekerjaanya.

Apalagi faktor *income* karyawan yang dinilai menurun jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, hal ini dipicu salah satu penyebab utama prinsip beberapa karyawan yaitu dengan adanya penerimaan uang over time atau kerja lembur merupakan pemasukan keuangan pokok yang ikut dalam perhitungan penerimaan gaji bulanan karyawan, sehingga jika kerja over time tidak ada atau berkurang maka

jumlah penerimaan gaji yang akan diterima karyawan berkurang. Hal ini yang menyebabkan motivasi karyawan akan menjadi rendah karena perbedaan penerimaan dan pengeluaran yang selama ini sudah terencana dengan baik bagi mereka akan menjadi beban yang harus ditanggung karyawan. Inilah yang menjadi pemicu kinerja karyawan akan berkurang dan motivasi kerja mereka akan mengalami penurunan,

Pemberian kondisi kerja yang baik, perlakuan yang adil dari atasan, promosi, tunjangan, yang kompetitif sangat diperlukan. Sehingga membuat karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dan kinerjanya dapat meningkat. Oleh karena itu faktor kesejahteraan karyawan adalah hal yang mutlak harus diperhatikan oleh para pemilik perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berusaha mengetahui dan menganalisis pengaruh bonus insentif perusahaan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diambil judul penelitian judul: “Pengaruh Bonus Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Bonus intensif akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?
2. Apakah Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?

3. Apakah Bonus insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bonus intensif akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bonus insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan untuk memberikan gambaran bahwa pemberian Bonus Insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan serta Kesejahteraan akan menunjang keberhasilan tujuan organisasi pada Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
2. Bagi Penulis, untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperluas ilmu-ilmu

manajemen pemasaran dan menerapkannya dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi STIE MAHARDHIKA Surabaya, dapat memberikan ide-ide untuk penelitian kembali pada penelitian yang akan datang.