

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain (Bangun, 2012:1)

Suatu cara yang berkaitan dengan SDM agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran SDM dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan. Oleh karena itu mengelola SDM meliputi (Bangun, 2012:1):

- 1) Pengambilan keputusan yang tepat; dan
- 2) Mengelola perubahan-perubahan lingkungan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, pesaing, sosial, dan politik dan hukum) harus dipelajari dengan baik agar dapat memenangkan persaingan di pasar.

Sementara itu pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya

menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:2).

Apabila pekerja jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat (Costello dalam Wibowo, 2011:3).

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhannya (Bangun, 2012:254).

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat membengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan

pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi (Wibowo, 2011:347).

Disisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan sebagai akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Oleh karena itu sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya (Bangun, 2012:254).

Sudah banyak penelitian dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2015) yang meneliti tentang pengaruh insentif, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama yang berlokasi di Nganjuk Jawa Timur. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaji, insentif dan motivasi secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masilan dkk (2015) juga melakukan penelitian tentang pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indah Jaya Nganjuk Jawa Timur. Hasilnya adalah bahwa upah dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat dan mempertimbangkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah "PENGARUH GAJI DAN INSENTIF

## TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA CV. LAKSANA INDAH JAYA”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan Gaji dan Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV.Laksana Indah Jaya?
2. Apakah secara parsial Gaji memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV.Laksana Indah Jaya?
3. Apakah secara parsial Insentif memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya?
4. Apakah gaji memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan dari Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial dari Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya.
4. Untuk mengetahui Gaji dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Laksana Indah Jaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Harapan penulis, bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan bagi para akademisi tentang faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama di bagian pemasaran.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa ikut memperkaya khasanah keilmuan dan sebagai bahan referensi tambahan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengambil penelitian tentang faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen CV. Laksana Indah Jaya pada khususnya dan bagi industri yang sejenis pada umumnya dalam mengambil keputusan yang tepat sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan terutama pada bagian pemasaran.