

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Wibisono, 2001). Cara untuk membangun prestasi kerja adalah dengan cara mengupayakan insentif dan jaminan sosial yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir (Wulandari, 2019). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Indikator pengukuran prestasi kerja adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu (Manullang, 2014)

Menurut (Mangkunegara, 2009) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan prestasi yang tinggi dalam

mencapai tujuan organisasi. Teori lain menyatakan bahwa Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Manullang, 2014). Dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Wulandari, 2019). Indikator insentif ada enam yaitu : kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan (Rivai, 2009).

Selain insentif, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yakni jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia (UU RI, 1992).

Menurut (Zein et al., 2016) jaminan sosial yang didapat beberapa karyawan diperusahaan tersebut merasa tidak puas, karena, koreksi perusahaan tersebut cenderung rendah. Selain itu Dengan usia karyawan yang masih muda maka cenderung memiliki fisik yang kuat dan sering berhenti karena beberapa aspek yang seharusnya dirasakan penuh oleh karyawan masih

dirasa kurang. Menurut (Kansil, 2007), beberapa indikator terkait jaminan sosial adalah: memberikan perlindungan dasar, menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial, menciptakan ketenangan kerja.

PT. Multi Manao Indonesia adalah perusahaan yang terletak di jalan Driyorejo, Gresik. Perusahaan ini bergerak dibidang industri *furniture*. Contoh barang-barang yang diproduksi adalah tempat tidur, kursi, meja, lemari dan rak. Konsumen PT. Multi Manao Indonesia berasal dari luar negri yaitu, Amerika. PT. Multi Manao Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bersifat "*job order*" yang berarti besarnya produksi yang akan datang tidak dapat diramalkan terlebih dahulu karena tergantung pada permintaan atau pesanan dari konsumen. Di perusahaan ini bahan baku utama dari pembuatan barang-barang yang diproduksi yaitu kayu meranti putih, meranti merah dan mahogany berasal dari Kalimantan serta bahan baku penunjangnya adalah rotan. PT. Multi Manao Indonesia memberikan jaminan sosial bagi karyawannya. PT. Multi Manao Indonesia juga memberikan insentif kepada karyawan bagian produksi. Insentif yang diberikan dimaksudkan untuk memacu semangat bekerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Namun dalam perjalanannya perusahaan ini menemui beberapa masalah yang berkaitan dengan insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan.

Adapun masalah terkait insentif ini adalah, belum dapat berfungsi secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, berdasarkan keterangan salah satu karyawan menyebutkan bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan tidak sesuai dengan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya tingkat insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat prestasi kerja kedepannya karena merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut. Begitu juga permasalahan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, berdasarkan survey yang dilakukan terdahulu terhadap perusahaan adalah tidak semua karyawan mendapat jaminan sosial secara langsung misalnya karyawan yang baru bahkan yang sudah bekerja hampir setahun mereka tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan, padahal didalam kontrak menyebutkan bahwa jaminan sosial harus diberikan apabila karyawan sudah bekerja selama 6 bulan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Manao Indonesia di Driyorejo, Gresik.”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, penulis memunculkan rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Manao Indonesia ?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Manao Indonesia ?
3. Apakah insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara serentak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Manao Indonesia ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Manao Indonesia.
2. Untuk mengetahui jaminan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Manao Indonesia.
3. Untuk mengetahui insentif dan jaminan sosial secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Manao Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Manao Indonesia.

3. Bagi fakultas sebagai bahan referensi tambahan bagi yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama diwaktu mendatang.