

## **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 perusahaan 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 perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan

disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Masalah prestasi kerja pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia dapat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang membuat karyawannya merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan prestasi kerja mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya pemberian gaji, intensif dan tunjangan terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal dan juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi

karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya

”PT.Shafco ( Shafira Corporation ) yang terletak di Jl. Margorejo Indah Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *fashion retail* muslim dan telah memiliki empat showroom di Jl. Diponegoro, Jl. Kartini, Jl. Gubeng dan Jl.Tropodo, selain itu terdapat dua *stand* di Royal Plaza Mall

PT.Shafco memberikan gaji, insentif dan tunjangan kepada setiap karyawan secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari jabatan – jabatan yang di pegang dari setiap karyawan. Sesuai pengamatan peneliti Permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan salah satunya adalah rendahnya prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi- inovasi yang dimiliki karyawan dan mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya

kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki kualitas dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan menurunnya prestasi kerja karyawan maka gaji, insentif, dan tunjangan perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan. Seperti halnya dengan PT. Shafco Surabaya dengan adanya gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : **“Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Shafco ( Shafira Corporation ) Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya ?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya ?
3. Apakah tunjangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya ?
4. Apakah gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya

3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah tunjangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Shafco Surabaya

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Untuk Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan Terhadap Prestasi Kerja

- 2) Untuk Pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif , gaji , tunjangan dan kinerja.

3) Bagi Instansi atau Perusahaan Yang Bersangkutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.