

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Perkembangan yang pesat dalam dunia usaha menyebabkan banyak perusahaan yang berusaha untuk lebih besar dan sukses. Sehubungan dengan perkembangan perusahaan tersebut, maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi oleh para pengusaha dalam mengelola perusahaannya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor produksi yang sering kali terlibat dalam mencapai suatu tujuan perusahaan seperti sumber daya manusia, bahan baku, mesin, metode-metode, modal, dan lain-lain. Salah satu peranan yang sangat penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan umumnya selalu ingin dihargai, dianggap berguna dan penting, serta hasil kerjanya dapat dinilai sesuai dengan balas jasa yang diterimanya, sedangkan perusahaan ingin agar karyawan yang dimilikinya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan adanya kesatuan, keinginan dari para karyawan, dan semangat kerja tinggi yang diinginkan perusahaan, agar target-target yang direncanakan dapat terpenuhi yang tentunya memerlukan usaha maksimal dari para karyawan. Karyawan akan merasa senang dan akan bekerja dengan semangat yang tinggi apabila semua kebutuhannya dapat terpenuhi, karena itu karyawan akan selalu mengharapkan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja akan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

Seorang pemimpin perusahaan akan berusaha memotivasi bawahannya agar memiliki kemauan dan semangat kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara memberikan balas jasa insentif yang merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Mutiara S. Panggabean

(2004:88) mengatakan bahwa : “Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang berkaitan dengan prestasi kerja”. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, insentif merupakan biaya tambahan bagi perusahaan, karena perusahaan menganggap insentif yang diberikan kepada karyawan ini memperoleh imbalan dari karyawan yang berupa hasil kerja yang lebih besar dari pada nilai insentif yang diterima oleh karyawan tersebut. Jadi bila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat menghasilkan hasil kerja yang selalu tinggi, dan perusahaan akan memperoleh keuntungan dan kualitas perusahaan pun dapat terjamin.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil Judul Laporan Tugas Akhir “**Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Insentif Pada Karyawan PT. ADETEX**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, terdapat berbagai permasalahan yang dapat diidentifikasi. Oleh sebab itu, penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian dalam beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemberian insentif yang diberikan oleh PT. ADETEX. pada karyawan bagian produksi.

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan Tugas Akhir

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data yang diperlukan serta untuk mendapatkan gambaran yang jelas secara empirik mengenai tinjauan pelaksanaan pemberian insentif terhadap karyawan pada PT. ADETEX.

Adapun tujuan dilakukannya penelitiannya ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pemberian insentif yang diberikan oleh PT. ADETEX pada karyawan bagian produksi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang akan dilakukan di PT. ADETEX Bandung ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Penulis

Untuk menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia serta melakukan penelitian sebagai awal pengalaman, sehingga bermanfaat di kemudian hari. Serta dapat mengetahui bagaimana cara untuk memberikan insentif kepada para karyawan di perusahaan PT. ADETEX Bandung.

2. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan sebagai informasi dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pemberian insentif untuk dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan yang ada di dalam perusahaan.

3. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran atau referensi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang yang sama, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu juga dapat menambah wawasan bagi pihak lain yang masih belum mengetahui tentang insentif.

1.5 Metode Penelitian

Untuk menunjang kesempurnaan laporan tugas akhir ini, metode praktek yang digunakan penulis adalah metode deskriptif. adapun pengumpulan data dilakukan melalui cara-cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi dan mengamati langsung ke lokasi penelitian di PT. ADETEX Bandung untuk memperoleh data-data atau keterangan tentang permasalahan yang dibahas dengan cara :

- a) Wawancara

Yaitu suatu percakapan yang diarahkan kepada suatu masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

b) Observasi

Merupakan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti dengan mengunjungi lokasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan pada perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan literatur yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti sebagai bahan dasar untuk acuan dalam pembahasan masalah pada penyusunan Laporan Tugas Akhir.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar dapat memperoleh data-data dan informasi yang akurat maka penulis mengadakan penelitian di PT. ADETEX Bandung, yang beralamatkan di JL. Dayang Sumbi No. 4 Bandung. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Januari sampai dengan selesai.