

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Manajemen suatu organisasi dirasa sangatlah penting untuk kelancaran dalam berjalannya suatu organisasi. Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mengatur, mengurus atau mengelola. Di dalam manajemen tersebut terdapat beberapa fungsi dalam memajukan serta mengelola suatu organisasi, yaitu Planning, Organizing, Actuating dan Controlling. Dan untuk penerapan beberapa fungsi manajemen tersebut maka perlu dilakukan penerapan manajemen organisasi yang lebih spesifik, salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia. Secara definitif bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berkaitan secara langsung dengan fungsi organisasi yang mengatur berbagai topik seperti manajemen kinerja, job description, kesejahteraan karyawan, insentif, gaji, pengembangan organisasi, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasibuan

(2005: 34), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Gibson (2004: 73), yaitu faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi), dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (job design, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Pemberian tugas di luar job description bisa mengakibatkan kurang maksimal didalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Penerapan pelatihan kerja yang kurang optimal mengakibatkan adanya kesenjangan karyawan, apabila pelatihan diterapkan secara maksimal karyawan akan lebih profesional dibidangnya, pekerjaan akan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan profit perusahaan. Selain itu juga pemberian insentif yang masih belum sesuai dengan standarisasi, akan terjadi kesenjangan di berbagai bidang terutama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Padahal dengan penerapan manajemen yang baik pada perusahaan seperti penerapan job description yang benar demi kelancaran karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, penerapan pelatihan karyawan guna menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pemberian insentif yang lebih tepat, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari informasi diatas penelitian ini dilaksanakan dengan harapan akan diperoleh informasi tentang faktor-pengaruh *job description* dan insentif terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian informasi ini dapat digunakan bagi perusahaan agar lebih memahami kinerja karyawan.

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan CV. Putra Maju Sejahtera Gempol.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Putra Maju Sejahtera Gempol.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan gambaran atau diskripsi tentang *job description* dan insentif terhadap kinerja karyawan dan hasil-hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi CV. Putra Maju Sejahtera dalam upayanya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawannya dan mengetahui faktor apasajakah yang paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.