

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama bagi kelancaran perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang harus meningkatkan efisiensi dan kinerja . Menurut Sutrisno (2012:4) Sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat digunakan oleh suatu organisasi. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat penting, karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada peran sumber daya manusia dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan tergantung pada karyawan yang berkontribusi pada perusahaan. Perusahaan selalu memperhatikan perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang.

Oleh karena itu, perlunya perusahaan membuat perencanaan sesuai dengan lingkungan usahanya agar mampu bersaing dengan baik. Karyawan adalah sumber daya yang telah memberikan kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan. Tanpa karyawan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar maka perlunya kinerja yang baik pula, sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan demikian peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan seorang pemimpin perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan Kinerja erat kaitannya dengan bagaimana cara perusahaan memberikan bonus dan memotivasi karyawan, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan mengharapkan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang diharapkan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa untuk menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu dorongan dan rangsangan kepada karyawan dengan berupa Pemberian

Bonus dan Motivasi Kerja. Semangat tidaknya karyawan dalam bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya bonus yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjutak (dalam Widodo, 2015:133) yang terdiri dari kualitas atau kemampuan pegawai, Sarana Pendukung, dan Supra Sarana.

Menurut Sondang P. Siagian (2016: 269) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi standart terlampaui. Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus di harapkan dapat menjadikan karyawan berkerja lebih optimal agar terpenuhnya target perusahaan. Fungsi pemberian bonus yaitu untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada karyawan. Namun bonus bukan merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan Atasan. Pemberian bonus dapat diberikan sewaktu-waktu oleh perusahaan dengan alokasi dari keuntungan perusahaan, sejauh ini pemberian bonus adalah system yang tepat untuk memotivasi karyawan.

Bonus diperlukan untuk memberikan jaminan kepada karyawan untuk mencapai target perusahaan. Pemberian bonus

sering kali tidak diberikan secara adil oleh perusahaan dan tidak sesuai dengan kemampuan, bahkan tidak ada pemberian bonus sama sekali. Jika pemberian bonus tidak sesuai maka semangat karyawan akan menurun sehingga dapat mengakibatkan dampak terhadap kinerja karyawan, maka perlunya pemberian bonus yang memadai. Peraturan pemberian bonus harus diatur dengan tepat agar tidak terjadi permasalahan yang berdampak bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdurahman Sayuti (2020) menyebutkan bahwa besarnya bonus sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pemasaran koperasi LKMS Ukhuwah bintang insani.

Sehingga kebijakan–kebijakan yang diambil perusahaan bisa memberi arti serta berguna bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendorong untuk seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Menurut Hasibuan (2006:141) Motivasi penting karena motivasi adalah suatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal. Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2012) menjelaskan bahwa untuk memberi motivasi kepada seseorang maka kebutuhan Orang tersebut harus dipenuhi terlebih dahulu dengan mengasumsikan bahwa manusia akan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan

perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Muh Abid dan Abdul Rahman Safiih menyebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Putra Mulia Telecommunication. Jika pemberian bonus dan motivasi kerja yang baik dan karyawan yang kondusif maka mereka akan termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian kinerja sehingga mendapat output kerja yang maksimal. Ketiganya yaitu Bonus, Motivasi dan Kinerja memiliki hubungan satu sama lain karena jika tidak ada pemberian bonus maka karyawan tidak akan termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya, dan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dan kinerja karyawan akan terjadi penurunan. Maka dari itu untuk menciptakan hal tersebut, perlunya perusahaan menciptakan kondisi yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Widiatama (2019) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Bonus dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI di Boyolali.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kebon Agung yang bergerak di sektor perkebunan yang memproduksi gula, dengan jumlah karyawan yang besar menuntut Pabrik Gula Kebon Agung

untuk dapat mengelola karyawan dengan sebaik-baiknya. Manajer harus bisa mengontrol dan memberikan teknik bagaimana cara agar kualitas kerja karyawan terjamin. Karyawan bertanggung jawab agar rangkaian kegiatan produksi tidak terhenti atau terhambat sehingga dapat memenuhi target perusahaan. Upaya yang dilakukan PG. Kebon Agung dengan memiliki karyawan yang berkerja dengan baik sehingga menerapkan sistem pemberian bonus yang sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan. Maka dari itu, Pemberian bonus pada Pabrik Gula Kebon Agung diberikan dua kali dalam satu tahun.

Dari kondisi seperti ini apakah pemberian bonus dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan mampu berkontribusi terhadap perusahaan secara baik dan maksimal. Pemberian bonus dan motivasi kerja yang tidak maksimal membuat terhambat dan mempengaruhi kinerja karyawan seperti mental dan kemampuan karyawan keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan mempunyai hubungan erat kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka penilti tertarik untuk mengkaji skripsi kali ini yang berjudul “ **Pengaruh Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang**”

A. RUMUSAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini memiliki perumusan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Mendeskripsikan Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Secara Simultan Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Secara Parsial Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
4. Manakah yang berpengaruh dominan antara Pemberian bonus dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?

B. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang meliputi :

1. Untuk mendeskripsikan Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
2. Untuk menganalisis secara simultan Pengaruh Pemberian Bonus Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
3. Untuk menganalisis secara parsial Pengaruh Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
4. Untuk mengetahui diantara Pemberian Bonus Karyawan dan Motivasi Kerja, manakah berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

C. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan dan Pengelola
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pertimbangan dalam menentukan langkah kebijakan dan evaluasi bagi perusahaan terlebih khususnya sebagai penentu kualitas karyawan yang berorientasi pada Kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan dasar acuan dan referensi pengetahuan untuk peneliti yang lain disumber daya manusia terutama yang berorientasi pada Kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pemberian bonus karyawan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan untuk diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.