

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, pola pikir masyarakat juga ikut berkembang, manusia berkeinginan untuk meningkatkan status sosial, baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Dalam pencapaian posisi atau prestasi menuntut imbalan yang pantas dengan posisi dan prestasi yang diraihinya.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi milik pemerintah harus dapat memberi imbalan yang seadil-adilnya sesuai dengan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan kinerja karyawan. Pemberian imbalan ini dikenal dengan istilah kompensasi, yang dalam hal ini kajian tersendiri dari salah satu bagian manajemen personalia dibidang ilmu manajemen, yaitu kompensasi yang menitik beratkan pada tinjauan tentang insentif dan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan.

Insentif dan tunjangan mencakup balas jasa yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengaturan insentif dan tunjangan harus benar-benar adil dan layak. Oleh sebab itulah perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja karyawan banyak perusahaan yang menganut sistem pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan yang mencakup sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja karyawan, yaitu sebuah upah atau imbalan yang dimaksud untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya, Untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya .menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus dilakukan dengan cermat terutama dalam bentuk uang berupa gaji atau upah.

Para karyawan akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai. Tetapi rasa puas itu tidak cukup untuk memacu semangat kerja mereka, karena mereka hanya akan mengejar standar jumlah produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan saja, Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Imbalan itu diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian insentif terhadap karyawan bisa meningkat tiap tahun disebabkan karena meningkatnya juga permintaan dari pasar terhadap produksi suatu perusahaan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk memberikan insentif agar semangat kerja para karyawan dapat bertambah dengan harapan bahwa produk yang dihasilkan juga bertambah jumlahnya.

Begitu juga dengan PT Harry Tridarma yang memberikan insentif dan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan guna meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan pengukuran berbentuk materi atau uang. Apakah dengan diberikannya tambahan upah bagi mereka yang berprestasi baik akan menaikkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan? Inilah yang harus selalu kita tunjau dalam menilai keberhasilan program pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini maka penulis meninjau secara langsung dengan cara melakukan kegiatan magang pada PT Harry Tridarma dengan mengangkat topik **"Prosedur Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan bagi Karyawan pada PT Harry Tridarma Padang"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah :

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan?
2. Bagaimana bentuk tunjangan yang diberikan PT Harry Tridarma kepada karyawan?

1.3 Tujuan Penulisan Laporan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian dari penulisan laporan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prosedur pemberian insentif dan tunjangan bagi karyawan pada PT Harry Tridarma

2. Untuk mengetahui bentuk pemberian insentif dan tunjangan bagi Karyawan pada PT Harry Tridarma

1.4 Manfaat Magang

Diharapkan penelitian ini kan memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Penulis

Mendapatkan pengalaman didunia kerja dan melihat secara nyata bagaimana implementasi dari ilmu yang selama ini didapat dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penulisan laporan perusahaan dapat mengevaluasi apa yang telah mereka terapkan selama ini apakah sudah cukup efisien dan efektif guna kelangsungan hidup karyawannya

3. Bagi Pembaca

Magang bermanfaat sebagai sarana untuk menambah ilmu atau wawasan pembaca mengenai Prosedur Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan bagi Karyawan pada PT Harry Tridarma Padang.

1.5 Metode Pengamatan Data

Dalam melakukan pembahasan ini, maka penulis mengumpulkan bahan-bahan atau data-data sebagai pendukung untuk memudahkan laporan ini dan agar terpenuhinya informasi yang memuaskan penulis dengan menggunakan :

1. Data Primer

Data primer adalah data-data yang dibutuhkan dalam menyusun laporan dengan menggunakan metode wawancara. Metode ini merupakan yang paling efektif dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan dari berbagai organisasi dan perusahaan.

1.6 Ruang Lingkup

Sesuai judul yang penulis kemukakan, maka penulis memberikan ruang lingkup pada penelitian ini yaitu prosedur pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan pada PT Harry Tridarma Padang.

Untuk mendapatkan data yang lengkap, selain melakukan penelitian langsung pada perusahaan yang bersangkutan, penulis juga membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah prosedur pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan. Sehingga penulis tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan ini dikelompokkan dalam lima bab yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan

BAB II : Landasan Teori

Menjelaskan tentang pengertian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan, tujuan dan manfaat pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan, dan bentuk dari pemberian insentif dan tunjangan.

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Meliputi gambaran umum tentang PT Harry Tridarma yang berisikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta fungsi dan tugas pokok karyawan perusahaan.

BAB IV : Pembahasan tentang "Prosedur Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan bagi Karyawan pada PT Hrry Tridarma Padang"

Yang membahas tentang pelaksanaan pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan, bentuk pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan.

BAB V : Penutup

Bab penutup yang berisikan kesimpulan ringkas dari topik yang dibahas dan pemberian saran yang ditujukan untuk perbaikan kondisi perusahaan dimasa yang akan datang.