

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja dalam diri karyawan merupakan hal yang sangat penting. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhinya dan dalam penelitian ini mengangkat faktor insentif, komunikasi dan budaya organisasi sebagai faktor penelitian.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi, yang diberikan kepada karyawan sebagai pendorong untuk menciptakan kinerja yang lebih tinggi. Pada dasarnya insentif yang dikeluarkan selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan. Pemberian insentif yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Komunikasi merupakan pertukaran informasi untuk menjalankan pekerjaan di perusahaan. Begitu halnya dengan budaya organisasi, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai identitas bagi para karyawan dan mampu membuat komitmen pada nilai dan keyakinan. Budaya Organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja para anggotanya dalam interaksi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama.

PT. Sinar Graha Indonusa bergerak dibidang property yang memproduksi hunian untuk masyarakat. PT. Sinar Graha Indonusa sudah berdiri selama lebih kurang 12 tahun. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Namun disini terlihat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang didukung dengan data produksi yang tidak sesuai dengan target. Dari pengamatan data dan wawancara, dapat dilihat bahwa jumlah produksi tiap bulannya mengalami naik turun. Selisih terbesar terjadi di bulan Januari sebesar 10 unit property yang ada di perusahaan tidak mampu diproduksi oleh perusahaan.

Kinerja karyawan semakin lebih baik, jika adanya pemberian insentif lebih kepada karyawan yang menyelesaikan unit sesuai target yang ditentukan.

Hal ini sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dari pengamatan data dan wawancara, bahwa jumlah selisih karyawan yang mendapat insentif tahunan. Hal ini memperlihatkan bahwa belum adanya kesetaraan pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Selain pemberian insentif ada hal lain yang dapat menunjang kinerja, seperti komunikasi. Komunikasi yang terjalin kurang baik berdampak fatal bagi peningkatan hasil produksi dapat kita lihat kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan seringnya terjadi kesalahan karyawan yang menjadi penghambat kualitas dari kinerja karyawan. Jumlah kesalahan yang rutin terjadi setiap bulan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki alur komunikasi yang baik.

Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan harus benar benar dipahami, karena pada kenyataan yang ditinjau dari hasil wawancara masih banyak terlihat perselisihan di perusahaan karena belum menerapkan penuh sistem budaya organisasi yang baik.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Insentif, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Sinar Graha Indonusa**”

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi.
2. Pemberian insentif belum diberikan secara merata kepada karyawan sehingga karyawan tidak bekerja dengan nyaman.
3. Komunikasi yang tidak efektif menyebabkan kesalahan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja.
4. Terjadinya Penurunan target pada penjualan yang dapat dilihat dari data penjualan pada Januari – Desember 2018 PT.Sinar Graha Indonusa.

### **I.3 Landasan Teori**

#### **I.3.1 Teori Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Menurut Wibowo (2017:301), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Menurut Siagian (2015:268), salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

Menurut Bangun (2012:282), kinerja para anggota organisasi akan meningkat dengan diberikannya penghasilan tambahan dalam bentuk insentif atau bonus.

#### **I.3.2 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Menurut Sopiah (2018:142), mengemukakan bahwa komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Bangun (2012:367), menyatakan komunikasi kebawah (downward communication) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi. Komunikasi ini dilakukan bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam mengambil keputusan. Informasi yang disampaikan oleh atasan dapat berupa penghargaan pelaksanaan tugas, intruksi pekerjaan, informasi kebijakan, prosedur pekerjaan dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015 : 155), untuk memberikan suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang

ada dalam organisasi tersebut komunikasi yang baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

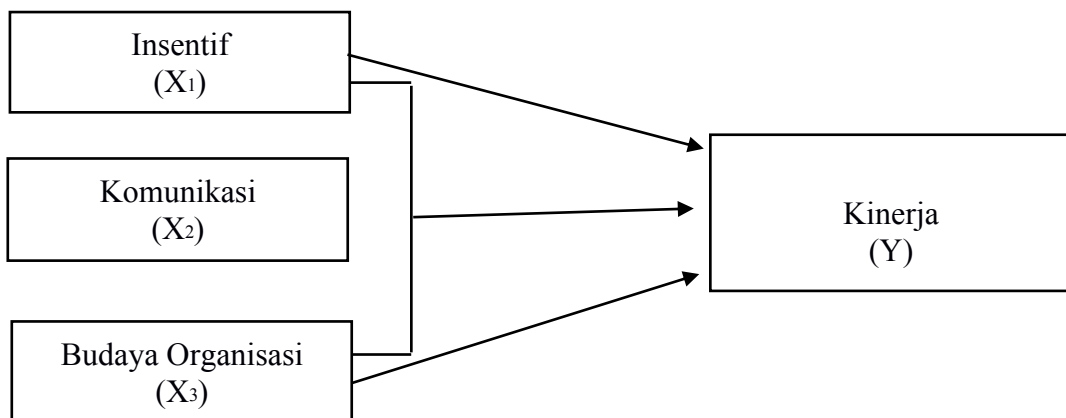
### **I.3.3 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Uha (2013:226) menyimpulkan kinerja karyawan perusahaan akan baik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Sudarmanto (2015:181) menyimpulkan, persepsi kesimpulan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

Menurut Sutrisno (2010:6) budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

### **I.4 Kerangka Konseptual**



## **II.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa
- H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa
- H4: Insentif, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha