

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia atau SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan laba. Tenaga kerja memberikan sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman, dan keahlian. Berarti didalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan masalah kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil kepada karyawan atas

kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, insentif dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang berupa insentif dan tunjangan. Adanya kompensasi berupa insentif dan tunjangan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun insentif yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Sehingga dengan adanya pemberian

insentif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik untuk perusahaan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan diberikannya kompensasi berupa insentif dan tunjangan. Jika program insentif dan tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang berupa insentif dan tunjangan yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung produktivitas karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat menumbuhkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini tentu dilakukan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar yang memberikan kompensasi kepada karyawannya yang berupa insentif dan tunjangan.

PDAM Tirta Anom Kota Banjar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan air bersih yang mempunyai komitmen untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya, sesuai dengan Visi

dan Misi yang dimiliki oleh PDAM Tirta Anom Kota Banjar. Kompensasi Finansial yang diberikan perusahaan ini berupa gaji, insentif dan tunjangan melengkapi kebutuhan karyawan tersebut. Selain memberikan kompensasi finansial berupa penggajian, perusahaan ini juga memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Pemberian insentif ini sebagai timbal balik jasa yang diberikan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Dan pelengkap kebutuhan bagi karyawan, perusahaan memberikan pelayanan tunjangan yang didalamnya terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan dan tunjangan hari raya idul fitri.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi (sdm-teori.blogspot.co.id).

Sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar ini merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti sebab seandainya pemberian insentif dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka insentif dan tunjangan yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan pengeluaran biaya yang kurang efektif. Kemudian sebaliknya jika pemberian insentif dan tunjangan karyawan memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas, maka pemberian insentif dan tunjangan mampu meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan pun akan merasa lebih dihargai atas kinerjanya.

Pemberian insentif dan tunjangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, disiplin dan penuh tanggungjawab sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Sehingga berdasarkan dari pemaparan tersebut dengan adanya insentif dan tunjangan akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Penelitian yang penulis lakukan merujuk pada penelitian terdahulu, antara lain :

1. Rasyid Rachman (2013), Studi kasus pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Sungguminasa Gowa meneliti mengenai “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Syamsul Hadi Sanen (2008), Studi kasus pada PT. Saflindo Permata yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja.
3. Anggita Purna Ningsih (2013), Studi kasus pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Danial Purnama (2011), meneliti mengenai “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” dengan studi kasus pada PT. Fast Food

Indonesia Tbk Cabang Artha Gading Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh cukup signifikan atau memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Yunus Handoko (2010), Studi kasus pada Perguruan Tinggi ASIA Malang meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Mazura (2012), Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis berpengaruh positif dan signifikan.
7. Ridwan Purnama (2007) Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Epsilon Bandung meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Wisnu Wawangsyah (2007), PT Makmur Raharja cabang Bengkulu meneliti mengenai “Pengaruh Upah Lembur dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah lembur dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Mukti Rahayu (2010), meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan” dengan studi kasus pada Departemen Penjualan PT. PUSRI (Pupuk Sriwidjaja Palembang). Penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. PUSRI.
10. Zuchri Abdussamad (2014), Studi kasus pada Asuransi Jiwasraya Gorontalo meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
11. Dita Febriyani (2012), Studi kasus pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis yang meneliti mengenai “Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi korelasi berganda diperoleh koefisien b positif yang dapat diartikan bahwa angka arah atau koefisien regresi tersebut menunjukkan angka peningkatan, setiap peningkatan bonus dan tunjangan, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan.
12. Felicia Veronica (2017), Studi kasus pada Klinik Kecantikan Surabaya meneliti mengenai “Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa bonus dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
13. Eta Setyawan Suseno (2014), Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”. Penelitian ini menunjukkan

bahwa Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

14. Errina Nurmalasari (2017), Studi kasus pada PT. Interglobal Electric Part Gresik meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
15. Osvaldo W. Turangan (2017), Studi kasus pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Sulawesi Utara meneliti mengenai “Pengaruh Insentif terhadap Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.
16. Munawir Abdul Kadir (2015), Studi kasua pada PT. Victoria Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
17. Muhammad Annas (2015), Studi kasus pada Mitra Departemen Store Jajag Banyuwangi meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
18. Header Muh.Iqbal Gunair (2015), Studi Kasus pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Kabupaten Luwu Utara meneliti mengenai “Pengaruh

Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

19. John Foster Marpaung (2014), Studi kasus pada PT. Inited Dico Citas Medan meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan insentif dengan produktivitas kerja.
20. Siti Normi (2015), Studi kasus pada PT. Pusri Cabang Medan meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian Penulis**

| No. | Penelitian, Tahun dan Tempat   | Persamaan  | Perbedaan   | Hasil Penelitian  | Sumber  |
|-----|--|--|---|---|---|
| 1.  | Rasyid Rachman (2013) Studi Kasus pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Sungguminasa Gowa | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Tempat Penelitian   | Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan       | Jurnal Ekonomi Volume. 1 Nomor . 2 Desember (2013)    |
| 2.  | Syamsul Hadi Senen (2008) PT Safilindo Permata   | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                              | Variabel X yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Tempat Penelitian | Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas | Jurnal Strategic Volume. 7 Nomor. 14 September (2008) |
| 3.  | Anggita Purna Ningsih (2013) Studi Kasus Pada  | Variabel Y yaitu Produktivitas   | Variabel X yaitu Kompensasi Tempat                                    | Pemberian kompensasi finansial  | Jurnal Penelitian Ekonomi                             |

|    |  |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|
|    | PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya  | Tenaga Kerja  | Penelitian  | berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja  | Universitas Siliwangi (2013)  |
| 4. | Danial Purnama (2011), PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Artha Gading Jakarta         | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan        | Tempat Penelitian   | Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan   | Jurnal Penelitian Ekonomi STIE Muhammadiyah Jakarta Vol. 10 No. 1 (2011)                        |
| 5. | Yunus Handoko (2010), Studi Kasus Perguruan Tinggi ASIA Malang                         | Variabel Y Kerja Karyawan   | Variabel X yaitu Kompensasi Tempat Penelitian             | Pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan | Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol. 5 No. 1 Desember 2010.                               |
| 6. | Mazura (2012), Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu                             | Variabel X yaitu Insentif   | Variabel Y yaitu kinerja pegawai negeri Tempat Penelitian | Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri  | Jurnal Ilmiah Diploma 3 Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkulu Vol.1 No.1 (2012) |
| 7. | Ridwan Purnama (2007) Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Epsilon Bandung | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                               | Variabel X yaitu motivasi kerja Tempat Penelitian         | Pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan                         | Jurnal Penelitian Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia Vol.11 No.1 (2007)                   |
| 8. | Wisnu Wawangsyah   | Variabel X yaitu Tunjangan<br>Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Variabel X yaitu Upah Lembur Tempat Penelitian            | Pemberian upah lembur dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap                                 | Jurnal Penelitian Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang Vo. 10 No.1                            |

|     |  |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|
|     |  |   |   | produktivitas kerja karyawan  | (2007)  |
| 9.  | Mukti Rahayu (2010) Studi Kasus pada PT. PUSRI (Pupuk Sriwidjaja Palembang)      | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan              | Variabel X yaitu Tunjangan<br>Tempat Penelitian                             | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan                                     | Jurnal Penelitian Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Palembang Vo.19 No.2 (2013) |
| 10. | Zuchri Abdusssamad (2014) PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo                       | Variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan                               | Variabel X yaitu Kompensasi<br>Tempat Penelitian                            | Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja               | Jurnal Manajemen Volume.XVIII Nomor. 03 Oktober (2014)                        |
| 11. | Dita Febriyani (2012), PT. Gapuraning Rahayu Ciamis                              | Variabel X yaitu tunjangan<br>Variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan | Variabel X yaitu bonus<br>Tempat Penelitian                                 | Peningkatan bonus dan tunjangan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan | Jurnal Penelitian Ekonomi, Universitas Siliwangi (2012)                       |
| 12. | Felicia Veronica (2017) Studi Kasus Pada Klinik Kecantikan Surabaya              | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                               | Variabel X yaitu Bonus dan Iklim Kerja<br>Tempat Penelitian                 | Bonus dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan                        | Jurnal Agora Volume. 5 Nomor. 1 Januari (2017)                                |
| 13. | Eta Setyawan Suseno ( 2014) Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                               | Variabel X yaitu Kompensasi Finansial dan Nonfinansial<br>Tempat Penelitian | Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan             | Jurnal Administrasi Bisnis Volume. 8 Nomor. 2 Maret (2014)                    |
| 14. | Errina Nurmalasari (2017) Studi Kasus PT. Interglobal Electric Part Gresik       | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan  | Variabel X yaitu Motivasi<br>Tempat Penelitian                              | Motivasi dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  | Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 6, Juni (2017)                |

|     |  |  |   |   |   |
|-----|--|--|---|---|---|
| 15. | Osvaldo W. Turangan (2017)<br>Studi Kasus Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Sulawesi Utara | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Variabel X yaitu Upah Tempat Penelitian                                   | Pemberian Insentif dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan                      | Jurnal EMBA<br>Volume. 5<br>Nomor. 2<br>September (2017)                    |
| 16. | Munawir Abdul Kadir (2015)<br>Studi Kasus PT.Victoria Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas            | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                              | Variabel X yaitu Kompensasi Tempat Penelitian                             | Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan                             | Jurnal Ilmu Administrasi Publik<br>Volume. 3<br>Nomor. 2<br>Desember (2015) |
| 17. | Muhammad Annas (2015)<br>Studi Kasus Mitra Departemen Store Jajag Banyuwangi                         | Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan                              | Variabel X yaitu Kompensasi Finansial dan Non Finansial Tempat Penelitian | Pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan | Jurnal Pendidikan<br>Volume. 7<br>Nomor. 1<br>September (2015)              |
| 18. | Haedar Muh.Iqbal Gunair (2015) Studi Kasus PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Kabupaten Luwu Utara  | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan             | Tempat Penelitian   | Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan   | Jurnal Equilibrium<br>Volume. 05<br>Nomor. 01<br>Februari (2015)            |
| 19. | John Foster Marpaung (2014)<br>Studi Kasus PT. Inited Dico Citas Medan.                              | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja          | Tempat Penelitian   | Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja  | Jurnal Mantik Penusa<br>Volume. 15<br>Nomor. 1<br>Juni (2014)               |
| 20. | Siti Normi (2015)<br>Studi Kasus PT. Pusri Cabang Medan  | Variabel X yaitu Insentif<br>Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan             | Variabel X yaitu Tunjangan Tempat Penelitian                              | Pemberian Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan                               | Jurnal Ilmiah INTEGRITAS<br>Volume.1<br>Nomor.2<br>Mei (2015)               |

Siska Heptasari : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar dengan menggunakan indikator : Insentif ( $X_1$ ), Tunjangan ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas lebih detail lagi mengenai pengaruh pemberian insentif dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengambil judul : “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”.

## **1.2 Identifikasi Masalah :**

Berdasarkan judul yang telah diajukan di atas beserta latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain :

1. Bagaimana insentif, tunjangan, dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
2. Bagaimana pengaruh insentif dan tunjangan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
3. Bagaimana pengaruh intensif, dan tunjangan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.

## **1.3 Tujuan Penelitian:**

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui insentif, tunjangan dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan tunjangan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif, dan tunjangan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian :**

Pada penelitian ini dapat diambil beberapa manfaatnya, manfaat yang diambil tidak hanya pada satu pihak saja melainkan untuk berbagai pihak, baik di dalam institusi maupun di luar institusi, yaitu :

a. Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan bagaimana besar pengaruh pemberian insentif dan tunjangan serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar melalui penyusunan hasil penelitian serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengelola dan meningkatkan program kompensasi perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai pengetahuan dan referensi untuk pihak yang berkepentingan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian :**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar di Jl. Perintis Kemerdekaan No.29, Banjar, Kota Banjar, Jawa Barat 46311.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan selama 5 bulan pada bulan Maret – Agustus 2018. Matriks dari penelitian ini terlampir di lampiran.