

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dengan kondisi masyarakat sekarang, banyak ditemukan permasalahan yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan, maupun kinerja SDM itu sendiri. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tanpa peranan manusia sebagai sumber dayanya, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Manusia adalah faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan (Handoko, 2003:2), oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan, serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya, dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Perusahaan manufaktur merupakan suatu organisasi yang harus berproduksi, dimana manusia sebagai tenaga penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2003:2). Jadi manusia merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan, karena manusia (tenaga kerja) inilah yang

akan menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala, diantara tujuan tersebut adalah tujuan memperoleh laba dan memenangkan persaingan, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Dalam kenyataannya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik itu sumber daya manusia, moral, teknologi, serta keterampilan (Hasibuan, 2002:1). Dari faktor-faktor tersebut yang memegang peranan paling penting adalah faktor sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Organisasi hendaklah dikelola oleh seorang pemimpin yang selalu memperhatikan menyadari kebutuhan karyawannya. Dengan memberikan insentif atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi. Insentif tersebut merupakan rangsangan untuk memberikan motivasi, sehingga memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Tujuan perusahaan dapat terwujud apabila pimpinan tersebut mau memberikan perhatian yang khusus terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan alat motivasi.

Untuk tercapai tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan memberikan insentif kepada karyawan

yang berprestasi, berupa kenaikan gaji, penghargaan, dan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya. Selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah partisipasi anggaran. Partisipasi anggaran adalah memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dalam proses penyusunan anggaran pada unit organisasi tempat mereka bekerja (Safitri, 2006:72).

Penelitian mengenai penyusunan anggaran dan efektivitasnya dalam peningkatan kinerja merupakan topik yang penting, karena anggaran menjadi alat utama pengendalian setiap perusahaan. Selain menjadi alat pengendalian, anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur *performance* setiap manajer. Anggaran juga dapat menjadi alat untuk memotivasi kinerja anggota organisasi, anggaran sebagai alat yang dapat digunakan atasan untuk menyelaraskan, mengkoordinasikan dan memotivasi bawahan, dan alat untuk mendelegasikan wewenang atasan kepada bawahan (Suwardjono, 2005:6).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, insentif dan partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan adanya evaluasi secara periodik seperti penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh suatu tim/bagian yang ada di internal perusahaan. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yakni: “**Pengaruh Motivasi**

## **Kerja, Insentif dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang pengaruh motivasi, insentif dan partisipasi anggaran (beserta dampaknya) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah pemberian insentif berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah partisipasi anggaran berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja, insentif dan partisipasi anggaran berdampak terhadap kinerja karyawan dalam mencapai laba?

### **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya masalah dan keterbatasan waktu, serta biaya dalam mengadakan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah tentang Pengaruh

Motivasi Kerja, Insentif dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi penelitian dalam menyusun skripsi, yakni:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Apakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Apakah pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Apakah pengaruh motivasi, insentif dan partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Untuk mengetahui dampak pemberian motivasi kerja, insentif dan partisipasi anggaran kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Bagi Penulis

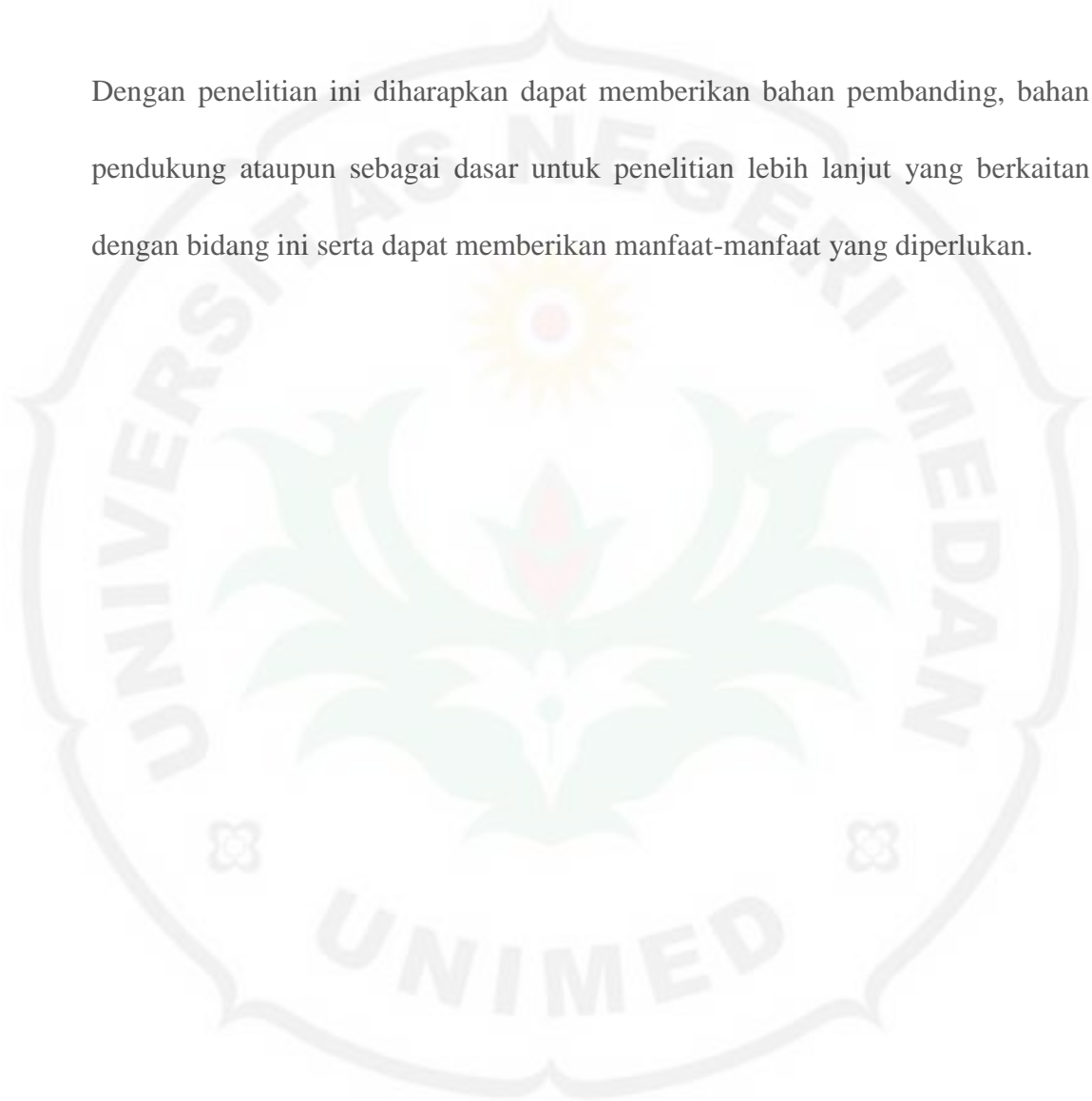
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara langsung tentang dampak pengaruh pemberian motivasi kerja, insentif dan partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pembanding, bahan pendukung ataupun sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bidang ini serta dapat memberikan manfaat-manfaat yang diperlukan.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY