

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Insentif merupakan alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan agar dapat bekerja lebih produktif serta menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam suatu perusahaan atau organisasi. Secara umum insentif dimaksudkan untuk tiga pertimbangan, yaitu: pertimbangan sebagai daya tarik, pertimbangan untuk memenuhi harapan dan cita-cita para karyawan, dan pertimbangan agar melalui pemberian insentif produktivitas tertentu dapat dicapai (Fahmi, 2017).

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya (Haedar, Ikbali and Gunair, 2015).

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan

adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Penerapan pemberian insentif tidak dapat dipisahkan dari masalah pengupahan atau penggajian sebab insentif itu sendiri termasuk didalam upah atau gaji. Walaupun kegunaan insentif adalah memisahkan pembayaran upah atau gaji para karyawan yang memiliki prestasi, tetapi tidak semua perusahaan yang melaksanakan sistem insentif mendapat hasil yang baik, meskipun demikian cara ini dapat dilaksanakan apabila manajer menginginkan hasil langsung dari imbalan yang diberikan kepada karyawan. Ini artinya, diperlukan pengukuran terhadap prestasi kerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pemberian insentif. Pemberian insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk rangsangan yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Satzinger, Jackson and Burd, 2015).

Perusahaan OPPO adalah salah satu Perusahaan merk *smartphone* yang dibuat pada tahun 2005 dengan mengeluarkan MP3 Player pertama dan baru pada tahun 2008 memasuki pasar ponsel dan mulai berkembang selanjutnya. Oppo berusaha keras mengejar teknologi terkini, standar kualitas perangkat lunak tertinggi, dan mewujudkan pengalaman pengguna yang terbaik dengan merancang, memproduksi, dan mempromosikan produk Oppo agar konsumen mendapatkan produk yang andal dan paling canggih dari awal sampai akhir, Perusahaan OPPO pada wilayah Bandar Lampung beralamatkan di Jalan Cut Nyak Dien No 18 AB, Palapa, Kec Tj Karang Pusat, Kota Bandar Lampung. Perusahaan OPPO memiliki target penjualan setiap bulannya dan memiliki jumlah karyawan ± 500 di Wilayah Bandar Lampung dan disebar di pasaran (konter HP) (oppo.com).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam dalam pemberian dana insentif karyawan hanya dilihat berdasarkan target penjualan yang dicapai sehingga belum menggunakan metode dalam penentuan pemberian dana insentif karyawan, dengan demikian banyak karyawan OPPO yang bersikap kurang ramah dikarenakan hanya mengejar target penjualan yang ditentukan. Serta struktur penggajian pemberian insentif pegawai masih dilakukan secara manual tidak berdasarkan kriteria yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tidak mengherankan jika diantara pegawai memiliki motivasi yang beragam dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya kinerja pegawai secara akumulatif kurang optimal.

Identifikasi masalah yang akan di kembangkan berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka solusi yang diusulkan dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pengolahan data pemberian dana insentif pada Perusahaan OPPO yang membantu memudahkan dalam proses penyimpanan data dan penentuan dalam pemberian dana insentif dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada Perusahaan OPPO. *Key Performance Indicator* sebagai sekumpulan pengukuran yang diciptakan terfokus kepada aspek kinerja organisasi yang paling kritical untuk kesuksesan organisasi pada kondisi sekarang dan di masa datang (Parmenter, 2007). Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengusulkan proposal penelitian skripsi dengan judul **“Sistem Informasi Pemberian Insentif Karyawan Berdasarkan *Key Performance Indicator* (Study Kasus :OPPO Bandar Lampung)”**. Diharapkan sistem yang dibangun dapat menampilkan data pegawai dan kinerja pegawai. Dan menghasilkan laporan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana merancang sistem informasi pemberian insentif karyawan pada Perusahaan OPPO Bandar Lampung menggunakan metode SAW?”.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini masalah yang dibahas dibatasi pada :

1. Hanya mengeloladata insentif karyawanpada Perusahaan OPPO Bandar Lampung.
2. Kriteria yang digunakan adalah jumlah penjualan, absensi, prilaku, dan kerapihan.
3. Dikhususkan pada Perusahaan OPPO Bandar Lampung yangberalamatkan di Jalan Cut Nyak Dien No 18 AB, Palapa, Kec Tj Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian iniadalah“Merancang sistem informasi pemberian insentif karyawan pada Perusahaan OPPO Bandar Lampung menggunakan metode SAW”.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Bagi admin dapat mengelola data karyawansecara terkomputerisasi dan menghasilkan laporan yang diinginkan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan OPPO Bandar Lampung dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk membuat keputusan dalam menentukan pemberian dana insentif karyawan.

Bagi Perguruan Tinggi diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa.