

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada kelompok individu dan kelompok organisasi sebagai rasa terima kasih perusahaan kepada karyawan. Dengan pemberian Insentif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan sebagai motivasi untuk mendapat tujuan dan hasil dari pekerjaan tersebut.

Menurut Pangabean (2002 : 93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Penulis disini akan meneliti bagaimana sistem insentif dilaksanakan di PT Surya Citra Televisi (SCTV) baik dari prestasi kerja serta loyalitas karyawan tersebut,karena ada contoh kasus seperti : Pemberian insentif karyawan *turn-over* dari perusahaan lain,lebih besar daripada karyawan yang sudah lebih lama bekerja,hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan,maka ini

perlu diteliti mengapa hal tersebut dapat terjadi, jika penilaian seperti kualitas karyawan *turn-over* yang memang memiliki *skills* lebih baik dibandingkan karyawan lainnya, atau memiliki kemampuan lain, maka karyawan tersebut memang layak diberi penilaian lebih, kemudian perbedaan dalam mencapai insentif dari setiap karyawan yang bekerja, terlebih untuk karyawan usia tua, tidak semua karyawan mengetahui sistem insentif yang berjalan di perusahaan tersebut, dengan demikian karyawan usia tua tidak bersaing dengan karyawan muda dalam mencapai insentif, karena banyak dari karyawan usia tua beranggapan mereka tidak dapat bersaing karena faktor kecepatan, ketepatan dalam bekerja sudah jauh dibelakang karyawan usia muda, akan tetapi perusahaan tidak membedakan usia dalam pemberian insentif tetapi dinilai dari seberapa baik karyawan bekerja terhadap perusahaan, dengan demikian, maka hampir semua karyawan usia tua di perusahaan tidak ingin mengejar insentif karena ketidakpahaman dan ketidaktahuan mengenai sistem insentif di PT Surya Citra Televisi (SCTV).

PT Surya Citra Televisi (SCTV) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di media broadcasting yang sudah lebih dari 20 tahun mengudara di Indonesia sebagai stasiun TV swasta yang memiliki slogan “Satu Untuk Semua” yakni meyakinkan

bahwa stasiun TV ini dapat ditonton oleh semua kalangan ,baik dari anak-anak hingga dewasa, yang ingin menjadi suatu staisun TV terdepan di Indonesia.

Setiap organisasi ingin kinerja antara unit-unit yang ada dalam sebuah organisasi berjalan secara baik sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kesejahteraan perusahaan tersebut. Apabila insentif serta penilaian prestasi dalam organisasi berjalan secara efektif, maka hal ini akan menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA CITRA TELEVISI TBK (SCTV)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem insentif pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)?

3. Bagaimana pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis sistem Insentif pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).
- b. Menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).
- c. Menganalisis dan membuktikan bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan

dengan adanya pengaruh insentif dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam melakukan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh insentif dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

**1.5.1 Kerangka Pemikiran**

**a. Sistem Insentif**

Pengertian sistem insentif menurut Werther dan Davis (1996:408) adalah : Sistem insentif merupakan suatu mata rantai antara

kompensasi dengan kinerja sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang di atas standar.

**b. Kepuasan Kerja**

Veithzal Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

**c. Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009:89) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif, yaitu: “Insentif sebagai penghargaan baik berupa uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

### **Sistem Insentif**

Menurut Sondang P. Siagian (1997 : 268) mendefinisikan sistem insentif adalah merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2005) bahwa “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi.

Insentif adalah cara balas jasa perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja terhadap perusahaan. Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa insentif merupakan perangsang karyawan untuk melakukan standar pekerjaan lebih tinggi untuk mendapat balas jasa dari perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini

adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (1992 : 151) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

1. Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan :
  - 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
  - 2) Bekerja lebih disiplin
  - 3) Bekerja lebih kreatif
2. Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :
  - 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima bayaran lebih besar.

#### **Jenis-Jenis Insentif**

Sirait (2006:202) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis *reward* atau insentif, yaitu *financial incentive*, *non-financial incentive*, dan *social incentive*, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Insentif Finansial (*Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berupa bonus, komisi, atau pembayaran yang ditangguhkan.
2. Insentif Non-Finansial (*Non-Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Insentif Sosial (*Social Incentive*). Jenis insentif ini cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan-rekan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:769) *reward* atau insentif hanya digolongkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output*, dan upah perwaktu secara langsung.

2. Insentif kelompok

Jika pembayaran insentif individu sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk yang membutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain, maka insentif dapat diberikan secara kelompok. Adapun insentif kelompok ini dapat dilaksanakan dengan tiga cara, yaitu: (a) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya; (b) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya; serta (c) seluruh anggota

menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Panggabean (2002:91) Pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara :

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari :

1. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
3. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
4. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

### **Syarat Pemberian Insentif**

Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan pelaksanaan dan pencapaian dari pemberian insentif Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah :

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

### **Sistem Pembagian Insentif**

Salah satu alasan pentingnya pembayaran *reward* atau insentif adalah karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja

merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009:770-771) mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk dari insentif yang dapat diberikan, antara lain sebagai berikut:

1. Bonus Tahunan, Bonus tahunan pada umumnya diberikan sekali dalam setahun. Kelebihan bonus dengan peningkatan gaji adalah bonus dapat meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Selain itu, bonus dapat memaksimalkan hubungan antara bayaran dengan kinerja. Hal ini dikarenakan bonus harus diperoleh secara terus menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun)
2. Insentif Langsung, Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, insentif langsung tidak didasarkan dengan rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang berupa insentif langsung dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali insentif langsung berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga

3. Insentif Individu, Insentif individu merupakan bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. Insentif jenis ini digunakan oleh sebagian kecil atau sekitar 35 persen dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan sarana umum. Hal ini dikarenakan pada perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program seperti ini dikarenakan sejarah regulasi yang membatasi otonomi kerja.
4. Insentif Tim, Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.
5. Pembagian Keuntungan, Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori, yaitu pertama, program distribusi sekaran menyediakan presentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan

penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung pada karyawan dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil, Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan

Beberapa alasan mengapa insentif yang efektif digunakan , adalah:

- a. Bila unit-unit keluaran sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung.
- b. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas dari keluaran.

- c. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan diluar kontrol karyawan
- d. Kebanyakan rencana insentif mengikat upah pada kuantitas, bukan pada mutu dari keluaran
- e. Menjalankan satu rencana insentif sering menuntut suatu insentif sering menuntut suatu investasi dalam perekayasaan industrial, analisis metode, dan perhitungan biaya unit kerja.

Oleh karena itu pada umumnya, menggunakan rencana dari sistem insentif agar pelaksanaan dan pencapaiannya tepat, seperti:

- Memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap:
  - Peningkatan produktivitas
  - Mengurangi biaya produksi
  - Meningkatkan pendapatan pekerjaan
- Mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk supervisi langsung dalam rangka menghasilkan output yang diinginkan, dibandingkan pemberian upah berdasarkan waktu.

- Sistem pembayaran berdasarkan hasil, memungkinkan untuk mengestimasi biaya pekerja secara akurat dibandingkan jika menggunakan sistem upah berdasarkan waktu.
- Membantu mengontrol budget dan biaya yang dikeluarkan.

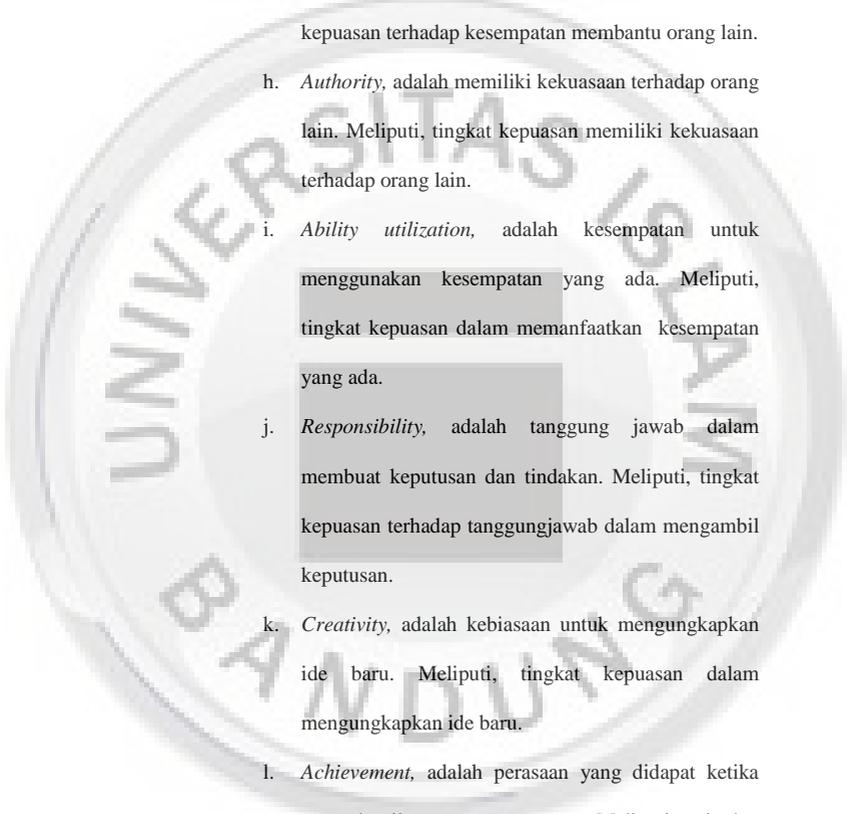
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja Karyawan, menurut Veithzal Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

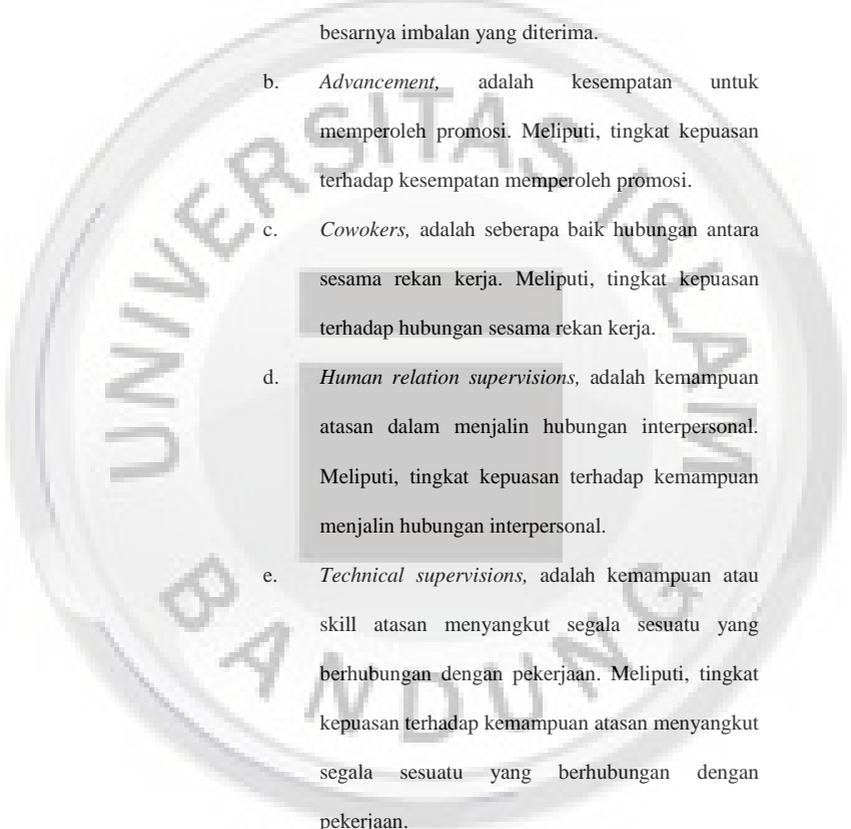
Menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja ada 2 faktor yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik.

## 1. Faktor Intrinsik

- a. *Activity*, adalah seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap aktifitas saat ini.
- b. *Independence*, adalah kewenangan untuk dapat bekerja sendiri. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kewenangan dalam bekerja sendiri.
- c. *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi.
- d. *Social status*, adalah pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan.
- e. *Moral values*, adalah pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani.
- f. *Security*, adalah kepastian yang diberikan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kepastian yang diberikan.

- 
- g. *Social service*, adalah kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain.
- h. *Authority*, adalah memiliki kekuasaan terhadap orang lain. Meliputi, tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
- i. *Ability utilization*, adalah kesempatan untuk menggunakan kesempatan yang ada. Meliputi, tingkat kepuasan dalam memanfaatkan kesempatan yang ada.
- j. *Responsibility*, adalah tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap tanggungjawab dalam mengambil keputusan.
- k. *Creativity*, adalah kebiasaan untuk mengungkapkan ide baru. Meliputi, tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide baru.
- l. *Achievement*, adalah perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas. Meliputi, tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas.

## 2. Faktor Ekstrinsik

- 
- a. *Compensation*, adalah besarnya imbalan atau upah yang diterima. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima.
- b. *Advancement*, adalah kesempatan untuk memperoleh promosi. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi.
- c. *Cowokers*, adalah seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja.
- d. *Human relation supervisions*, adalah kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal.
- e. *Technical supervisions*, adalah kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- f. *Company policies and practise*, adalah seberapa jauh perusahaan menyenangkan pada pekerja.

Meliputi, tingkat kepuasan terhadap perusahaan dalam menyenangkan para pekerja.

- g. *Working conditions*, adalah kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.
- h. *Recognition*, adalah pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

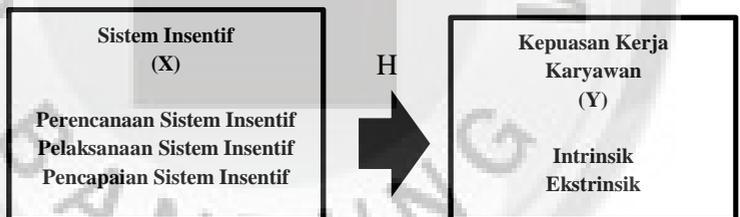
### 1.5.2 Teori Keterkaitan Antar Variabel

Muhammad (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya (Coleman, 1982). Termasuk ke dalam hal ini respons terhadap organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dia selanjutnya mengatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja. Kemudian Muhammad (1995:102) mengemukakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan diantaranya adalah adanya sistem insentif yang memberikan pengaruh positif dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:89) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif, yaitu: “Insentif sebagai penghargaan baik berupa uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas, maka disusunlah suatu paradigma penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Paradigma penelitian

### 1.5.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

Adapun hipotesis yang penulis ajukan, yaitu:

**Hipotesis :** “Terdapat Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).”

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut G.R Terry manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber