

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus meningkatkan prestasi perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Insentif, Jaminan Sosial dan Prestasi seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua pegawai memiliki prestasi yang baik, masih ada karyawan yang memiliki prestasi yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Ketika prestasi seorang karyawan baik otomatis perusahaan akan memberikan Insentif serta memberikan jaminan sosial agar pegawai merasakan imbal jasa atas prestasi yang mereka berikan kepada sebuah perusahaan.

PT Inovindo Digital Media Bandung Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan bisnis digital dibidang jasa pembuatan *website* untuk para pembisnis yang ada di Indonesia. PT Inovindo Digital Media berdiri pada tanggal 10 November 2011 dengan memiliki karyawan sebanyak 72 orang. PT Inovindo Digital Media Bandung memiliki produk unggulan yaitu paket platinum yang merupakan *website* terbaik yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu, untuk pembisnis memudahkan pelanggan mendapatkan informasi terbaru, mencapai target pasar dan meningkatkan kredibilitas dari bisnis. Karyawan yang bekerja di PT Inovindo Digital Media mayoritas anak muda yang memiliki keahlian di bidang teknologi, alasan lainnnya adalah agar ide-ide kreatif mereka bisa dikembangkan. Dalam hal ini, generasi muda atau akrab disebut generasi milenial, menurut Howe & Strauss dalam Larasati (2018:6) adalah individu yang lahir pada rentang kelahiran tahun 1982-2000. Selanjutnya, generasi milenial harus diperhatikan dan

diberikan insentif serta jaminan sosial agar meningkatkan semangat dalam bekerja dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Di PT Inovindo Digital Media terdapat karyawan tetap dan karyawan magang, untuk penerimaan insentif dan jaminan sosial kebanyakan karyawan tetap sedangkan karyawan magang hanya beberapa yang mendapatkan penerimaan insentif dan jaminan sosial yang tidak menerima insentif dan jaminan sosial hanya mendapatkan gaji yang sudah ditetapkan perusahaan padahal banyak karyawan magang milenial yang sangat berprestasi tetapi tidak semua menerima upah insentif dan jaminan sosial.

Menurut Sutrisno (2013), mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip yang adil di dalam pemberian kompensasi. Salah satu unsur yang mempengaruhi prestasi pegawai adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para pegawainya. Selain insentif, unsur lain yang mempengaruhi prestasi pegawai adalah jaminan sosial.

Menurut Menurut Simamora dalam Candrawati (2013), menyatakan bahwa Kompensasi Insentif (*incentive compansasion*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Sedangkan menurut UU No.6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial pasal 2 ayat 4 Jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuriti sosial yakni ialah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat untuk memelihara taraf kesejahteraan sosial. Menurut ILO (*International Labour Organization*) Jaminan sosial merupakan suatu jaminan sosial secara luas adalah *social security* pada prinsipnya yakni ialah sistem perlindungan yang diberikan masyarakat untuk warganya, dengan melalui usaha-usaha dalam menghadapi berbagai resiko ekonomi atau sosial yang bisa mengakibatkan terhentinya atau bahkan sangat berkurangnya penghasilan.

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu di evaluasi dan di perhatikan oleh pihak Perusahaan Inovindo Bandung. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya untuk memperkuat penelitian ini, penulis menyertakan data karyawan yang sangat berprestasi di PT Inovindo Digital Media periode 2019 – 2021 yang terjadi di perusahaan tempat penulis melakukan penelitian .

Berikut adalah data karyawan tetap dan karyawan magang di PT Inovindo Digital Media Bandung 2019-2021

Tabel 1.1
Data karyawan tetap dan karyawan magang PT Inovindo Digital Media Bandung Tahun 2019-2021

Tahun	Karyawan Tetap	Presentase	Karyawan Magang	Presentase	Jumlah Karyawan
2019	40	66,7%	20	33,3%	60
2020	48	66,7%	24	33,3%	72
2021	48	66,7%	24	33,3%	72

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pada tahun 2019 jumlah karyawan tetap berjumlah 40 atau 66,7% karyawan sedangkan untuk karyawan magang berjumlah 20 karyawan dengan presentase 33,3%. Pada tahun 2020-2021 karyawan tetap dan karyawan magang meningkat. Karyawan tetap berjumlah 48 atau 66,7% karyawan dan jumlah untuk karyawan magang 24 atau 33,3%. Dari data diatas terlihat bahwa kurun waktu dua tahun mengalami kenaikan jumlah karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan magang.

Tabel 1.2
Pendidikan Terakhir Karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1.	SMA/SMK Sederajat	30
2.	Diploma (D3)	14
3.	Strata 1 (S1)	18
4.	Strata 2 (S2)	5
5.	Strata 3 (S3)	3
6.	Sedang menempuh S1	2
Total		72

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah sebanyak 30 orang, D3 berjumlah sebanyak 14 orang, S1 berjumlah sebanyak 18 orang, S2 berjumlah sebanyak 5 orang, S3 berjumlah sebanyak 3 orang dan yang sedang menempuh S1 berjumlah sebanyak 2 orang. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir SMA/SMK adalah pendidikan terakhir karyawan terbanyak yang mendominasi di perusahaan berjumlah sebanyak 30 orang karyawan.

Sedangkan pendidikan terakhir yang paling sedikit berada di lulusan S3 dengan jumlah 2 orang karyawan. Dari data di atas menunjukkan, sebenarnya dari tingkat pendidikan kurang baik, apabila pendidikannya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka prestasi karyawan yang dihasilkan akan kurang mencapai target sesuai yang sudah diputuskan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Darayanti (2013:3) dalam penelitiannya “apabila perusahaan memiliki karyawan dengan latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun organisasi, maka bisa jadi membutuhkan waktu yang lama bagi karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan bidang kerja yang akan dikerjakannya. Maka dari itu, Pendidikan yang ditempuh akan berdampak kepada prestasi kerja karyawan”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, karyawan di sebagian besar memiliki prestasi yang berada dibawah karena karyawan memiliki latar belakang Pendidikan yang kurang.

Tabel 1.3
Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung
Tahun 2019-2021

No	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai	Hasil kualitas kerja karyawan
1.	Kemampuan kecakapan kerja	25%	70	17,5%
2.	Kerajinan	15%	70	10,5%
3.	Kerjasama	15%	70	10,5%
4.	Tanggung Jawab	15%	50	7,5%
5.	Inisiatif	15%	55	8,2%
6.	Disiplin Kerja	15%	60	9%
Total				63% (Kurang Baik)

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penilaian hasil kerja karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung dinilai kurang baik dalam beberapa aspek tersebut. Perusahaan memiliki karyawan berprestasi kerja yang kurang baik, sehingga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target dari perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung harus lebih ditingkatkan lagi agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Tabel 1.4
Data Pencapaian Kuantitas Produk
Per Bulan Maret – Juli Tahun 2021

No	Bulan	Pencapaian produk	Target Pencapaian	Keterangan
1.	Maret	75 produk	75 Produk	Baik
2.	April	78 produk	75 Produk	Sangat baik
3.	Mei	60 produk	75 Produk	Cukup baik
4.	Juni	35 produk	75 Produk	Sangat kurang baik
5.	Juli	30 produk	75 Produk	Sangat kurang baik
Total penjualan produk bulan Maret-Juli 272 produk				

Sumber : PT Inovindo Digital Media (2021)

Dari tabel 1.4 mengenai data pencapaian kuantitas produk yang dihasilkan PT Inovindo Digital Media Bandung per bulan Maret sampai bulan Juli tahun 2021, dapat dilihat bahwa pada bulan Maret sampai bulan April dilihat cenderung lebih stabil sedangkan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli tidak dapat memenuhi target dan mengalami penurunan yang signifikan dan di indikasi belum optimal.

Hasil wawancara dari perusahaan menjelaskan bahwa tidak tercapainya kuantitas produk yang dihasilkan disebabkan oleh: (1) adanya kualitas produk yang dihasilkan kurang memuaskan konsumen, (2) kurangnya inisiatif karyawan, (3) rasa tanggung jawab karyawan yang kurang dan (4) kurangnya *teamwork* pada saat bekerja (5) kurangnya karyawan yang berprestasi dan berpengalaman dalam bidang IT. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Tri Cahyono (2014) menyebutkan bahwa yang dapat menyebabkan pencapaian kuantitas produk adalah (1) tingkat pendidikan, (2) pelatihan, (3) kerjasama, (4) tanggung jawab, (5) disiplin kerja serta (6) inisiatif karyawan pada saat bekerja.

Tabel 1.5
Jenis-Jenis Produk PT Inovindo Digital Media Bandung

No	Jenis Paket	Jenis Produk	Harga
1.	Paket silver	- Jasa pembuatan website	Rp. 3.500.000
2.	Paket gold	- Jasa pembuatan aplikasi android dan iphone	
3.	Paket platinum	- Jasa pembuatan aplikasi S.I.M	Rp. 20.000.000
		- Jasa optimasi sosial media	

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Dari tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa produk-produk PT Inovindo Digital Media Bandung terdapat tiga produk yaitu: (1) paket produk silver, (2) paket produk gold dan (3) paket produk platinum.

Tabel 1.6
Data Jangka Waktu Pencapaian Target
PT Inovindo Digital Media

No	Jenis Produk	Target pencapaian karyawan	Bobot	Ket	Target perusahaan	Bobot	Ket
1.	Paket gold	7 hari	40%	Kurang baik	3 hari	100%	Baik
2.	Paket silver	12 hari	30%	Kurang baik	7 hari	100%	Baik
3.	Paket platinum	15 hari	20%	Kurang baik	10 hari	100%	Baik
Total pencapaian target karyawan = 90%					Total target perusahaan = 300%		

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Pada tabel 1.6 diketahui bahwa total target yang perusahaan inginkan adalah sebesar 300% sedangkan total pencapaian target karyawan adalah sebesar 90%, dapat dilihat bahwa terjadi permasalahan mengenai jangka waktu pencapaian target karyawan yang dinilai kurang baik dikarenakan karyawan tidak dapat menyelesaikan target sesuai yang diinginkan perusahaan. Oleh karena karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan target tepat waktu sesuai permintaan perusahaan.

Tabel 1.7
Hasil *Pra Survey* Prestasi PT. Inovindo Digital Media

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan target yang sudah diberikan perusahaan	0,0%	0,0%	20,0%	50,5%	25,0%
2.	Saya tidak dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan	25,0%	34,0%	15%	6,7%	6,7%
3.	Pelatihan yang saya ikuti di perusahaan dapat menunjang prestasi kerja	20,0%	60,0%	6,7%	10%	3,3%
4.	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal	36,7%	50%	6,7%	6,7%	0,00%
5.	Pengetahuan saya tentang pekerjaan dapat menunjang prestasi kerja	37%	30%	8,5%	10%	10%

Sumber: olah data penulis (2021)

Berdasarkan *pra survey* yang penulis lakukan kepada 30 karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil *pra survey* mengenai prestasi kerja karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung menunjukkan 50,5% karyawan merasa bahwa mereka tidak selalu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan target yang sudah diberikan perusahaan. Hal tersebut bisa memicu penurunan kuantitas yang disebabkan banyaknya karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan dan nantinya kualitas yang dihasilkan akan kurang maksimal.

Berikut adalah data karyawan tetap dan karyawan magang yang menerima insentif periode 2019-2021.

Tabel 1.8
Data karyawan tetap dan karyawan magang yang menerima insentif PT Inovindo Digital Media Bandung 2019-2021

Tahun	Karyawan tetap	Karyawan Magang	Jumlah seluruh karyawan penerima insentif
2019	22	15	37
2020	27	21	48
2021	34	22	56

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa terjadinya kenaikan penerimaan insentif untuk karyawan tetap dan karyawan magang di PT Inovindo Digital Media Bandung, dimana pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 75,0% sedangkan sisanya 25% karyawan tetap dan karyawan magang yang tidak menerima insentif, PT Inovindo Digital Media Bandung sedang mencoba meningkatkan lagi untuk memberikan insentif kepada seluruh karyawan. Pada tahun 2020 jumlah seluruh karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung yang menerima insentif sebanyak 48 orang dan untuk tahun 2021 jumlah karyawan yang menerima insentif sebanyak 56 orang, jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif untuk karyawan di PT Inovindo dari tahun ketahun dapat dikatakan stabil.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Insentif PT.Digital Media Bandung

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan telah memberikan insentif dengan adil kepada saya	20,0%	30,0%	10,7%	10,0%	16,7%
2.	Perusahaan transparan dalam pemberian insentif	32,9%	20,8%	18,8%	16,6%	10,9%
3.	Besarnya pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan senioritas yang ada di perusahaan	50,0%	33,3%	10%	6,7%	0,00%
4.	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk	15,0%	20,7%	17,0%	25,0%	13,3%

	memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
5.	Pemberian insentif sesuai dengan porsi pekerjaan saya	18,2%	19,1%	18%	17%	1,7%
6.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan	50%	30%	6,7%	6,7%	6,6%
7.	Evaluasi jabatan mempengaruhi nominal insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada saya	10%	60%	16,7%	6,7%	6,7%

Sumber: olah data penulis (2021)

Berdasarkan *pra survey* yang penulis lakukan kepada 30 karyawan PT. Digital Media Bandung didapatkan hasil sebagai berikut:

Data hasil *pra survey* insentif karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung menunjukkan bahwa pada pernyataan “insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari” menunjukkan lebih dari 25% menjawab tidak setuju. Hasil wawancara yang penulis lakukan faktor penyebab adanya karyawan yang menjawab tidak setuju mengenai pernyataan tersebut di PT Inovindo Digital Media dikarenakan kebutuhan dan pengeluaran para karyawan berbeda-beda, contohnya saja untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak pengeluarannya akan lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah, dikarenakan karyawan yang sudah menikah membiayai diri sendiri, istri, anaknya dan beserta keluarganya, tetapi ada juga karyawan yang belum menikah pengeluarannya sama besarnya, dikarenakan karyawan tersebut melakukan pembayaran cicilan ke bank seperti cicilan rumah, cicilan keberangkatan haji atau umroh, cicilan pembayaran motor, mobil dan jenis pembiayaan lainnya.

Menurut Hasibuan Melayu S. P (2013:35), bahwa pemberian insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok di kehidupan sehari-hari. Hal ini diperkuat pada penelitian Muhammad Kastalani (2020) yang menyatakan bahwa insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan sehingga direkomendasikan agar insentif dapat ditingkatkan melalui berbagai program

kesejahteraan karyawan.

Berikut rekap laporan kecelakaan kerja karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung 2019-2021

Tabel 1.10
Rekap Laporan Kecelakaan Kerja Karyawan PT Inovindo Digital Media Bandung Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Angka kecelakaan kerja			Total kecelakaan kerja
		Kecelakaan ringan	Kecelakaan berat	Meninggal	
2019	60	5	1	0	6
2020	72	7	1	1	9
2021	72	5	2	0	7

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Dari tabel 1.10 dapat dilihat bahwa angka dari kecelakaan kerja tahun 2019 dengan “kecelakaan ringan” berjumlah sebanyak 5 orang karyawan dan “kecelakaan terberat” berjumlah 1 orang karyawan, jadi total seluruh angka kecelakaan kerja pada tahun 2019 berjumlah 6 orang karyawan. Pada tahun 2020 angka “kecelakaan ringan” dengan jumlah sebanyak 7 orang karyawan, “kecelakaan berat” berjumlah 1 orang dan “meninggal” berjumlah 1 orang dikarenakan adanya penyakit bawaan yaitu penyakit jantung, jadi total seluruh kecelakaan kerja karyawan pada tahun 2020 berjumlah sebanyak 9 orang karyawan. Pada tahun 2021 “kecelakaan ringan” berjumlah sebanyak 5 orang dan “kecelakaan berat” 2 orang, jadi seluruh total kecelakaan kerja pada tahun 2021 sebanyak 7 orang karyawan. Jadi dapat disimpulkan angka kecelakaan kerja dari tahun 2019-2021 terjadi kenaikan dan penurunan kecelakaan kerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara dari perusahaan bahwa kecelakaan ringan di PT Inovindo Digital Media disebabkan karena kecerobohan karyawan seperti (1) terkena air panas pada saat membuat minuman, (2) terpeleset, (3) terkena pecahan beling, (4) terjatuh, (5) terkilir dan lainnya. Untuk kecelakaan berat yang terjadi diperusahaan seperti kecelakaan kerja tertabrak mobil ataupun motor pada saat pergi bekerja dan pulang bekerja biasanya mengalami luka-luka dan patah tulang. Untuk meninggal dunia biasanya disebabkan karena sakit ataupun mempunyai

penyakit bawaan seperti (1) jantung, (2) sesak nafas, (3) asma dan penyakit bawaan lainnya.

Berikut data bentuk jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan di PT Inovindo Digital Media Bandung Tahun 2019-2021

Tabel 1.11
Bentuk Jaminan Sosial Di PT Inovindo Digital Media Bandung Tahun 2019-2021

No	Program Jaminan Sosial	Keterangan
1.	Jaminan kecelakaan kerja (JKK)	1. Jaminan transport
		2. Asuransi
		3. Biaya pengobatan atau perawatan
		4. Santunan cacat
		5. Santunan kematian
		6. Biaya rehabilitasi - Prothese anggota badan - Alat bantu (kursi roda)
		7. Penyakit akibat kerja
2.	Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK)	1. Pelayanan rawat jalan tingkat pertama
		2. Pelayanan rawat jalan tingkat pertama
		3. Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan
		4. Pelayanan persalinan
		5. Pelayanan khusus
		6. Gawat darurat
3.	Jaminan hari tua (JHT)	1. Tunjangan hari tua
4.	Jaminan kematian (JK)	1. Santunan kematian
		2. Biaya pemakaman
		3. Santunan berkala

Sumber: PT Inovindo Digital Media (2021)

Dari data diatas tabel 1.11 dapat dilihat bahwa bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan berupa empat jaminan sosial diantaranya: (1) jaminan kecelakaan kerja, (2) jaminan pemeliharaan kesehatan, (3) jaminan hari tua dan (4) jaminan kematian dimana sudah sesuai dengan standar pemerintahan menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial.

Menurut Purwoko (2019) bahwa jaminan sosial sebagai salah satu faktor ekonomi yang memberikan manfaat tunai kepada peserta sebagai pengganti penghasilan yang hilang, karena karyawan mengalami berbagai musibah seperti sakit, kecelakaan, kematian, prematur, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK)

sebelum usia pensiun dan hari tua. Jaminan sosial tenaga kerja (*works social security*) suatu bentuk jaminan yang sangat diwajibkan kepada perusahaan untuk memberikan suatu bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keluarga terhadap resiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul penelitian **Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung Provinsi Jawa Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tanggapan karyawan Tentang Insentif, Jaminan Sosial dan Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung?
2. Seberapa Besar Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung?
3. Seberapa Besar Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung?
4. Seberapa Besar Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan faktor yang penting didalam melakukan penelitian sebab dengan adanya tujuan, penelitian akan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang akan dicapai. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang Insentif, Jaminan Sosial dan Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan Sosial terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan penting dalam memperluas wawasan dan pengetahuan bagi kajian ilmu sebagaimana pentingnya Insentif, Jaminan Sosial dan Prestasi Kerja terhadap Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung
- b. Penelitian ini sangat diharapkan dapat dijadikan referensi serta rujukan untuk pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran bagi karyawan di Perusahaan Inovindo Digital Media Bandung untuk lebih memperhatikan Insentif dan Jaminan Sosial guna meningkatkan Prestasi Kerja para pegawai
- b. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan mengenai pentingnya cara yang tepat dalam meningkatkan Prestasi Kerja para pegawai yang baik

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian penulis adalah di PT Inovindo Media Digital Bandung Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Komplek Buana Citra Ciwastra Blok C-15, C-23, C-27, Jalan Ciwastra No.291 Buah Batu Kota Bandung. Lokasi tersebut dipilih karena adanya dukungan dari pihak perusahaan dan saran dari teman yang pernah menjadi tempat kerja praktik. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan September dengan alokasi waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.12
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi dan pengumpulan data																												
2.	Penentuan Judul																												
3.	Penyusunan proposal																												
4.	Pengajuan Proposal																												
5.	Seminar usulan proposal																												
6.	Revisi proposal																												
7.	Pengolahan data																												
8.	Sidang skripsi																												
9.	Revisi Skripsi																												

Sumber: olah data penulis (2021)