

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan nasional bertujuan agar rakyat dan bangsa Indonesia mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi meliputi jasmani dan rohani, material, dan spiritual serta adil dan merata yang dilaksanakan secara berencana dan berkesinambungan. Sebab pembangunan pada hakikatnya mengubah dan memperbaharui segala yang tidak baik menjadi baik dan yang baik menjadi lebih baik dan dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat secara bersama-sama melalui suatu mekanisme dan prosedur yang telah ditentukan (Husain, 2011:6). Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. 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.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini tidak lain untuk dapat mencapai harapan yang maksimal.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan berupa gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu pimpinan yang adil dan bijaksana, dapat mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif. Artinya pemberian insentif tersebut sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga

mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Penerapan insentif yang secara psikologi membangkitkan semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan, akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi termasuk di dalamnya prestasi kerja yang optimal.

Insentif merupakan kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora 2004:514), ini menunjukkan bahwa program insentif merupakan salah satu kiat yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama dalam merumuskan dan menetapkan standar-standar yang wajar yang bisa dicapai oleh para karyawan. Kesalahan dalam merumuskan kebijakan tentang sistem insentif justru menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan dalam menerima besaran insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Olehnya perlu adanya program insentif yang benar-benar menjamin para karyawan dapat mengarahkan potensi yang mereka miliki yaitu mampu bekerja secara profesional atau memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Rasa tanggung jawab yang tinggi oleh karyawan dari tugas yang mereka emban ini tidak lepas dari standar yang mendasari pemberian insentif yang ditetapkan oleh perusahaan sangat logis dan dapat dicapai oleh karyawan. Inilah penerapan sistem

insentif yang efektif sehingga memberikan kesempatan untuk berhasil dalam meraih target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kenyataan menunjukkan sebagaimana pengamatan penulis bahwa penerapan sistem insentif pada PT. Mega Finance Cabang Gorontalo kurang optimal. Perusahaan telah menetapkan pemberian insentif pada tanggal-tanggal tertentu, namun justru insentif masuk ke rekening karyawan sering terlambat dari tanggal yang ditentukan oleh perusahaan. Tentu hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti menurunnya kemauan atau motivasi kerja. Masalah lain yang juga sering muncul yaitu kasus penggelapan atau pemakaian dana angsuran konsumen oleh karyawan, atau yang biasa disebut dengan kasus leping, yang antaranya disebabkan oleh beberapa karyawan yang hanya memiliki kemampuan kerja di bawah standar. Di samping itu terdapatnya kendala yang dihadapi karyawan saat turun lapangan yakni perilaku konsumen yang mengabaikan kewajiban mereka kepada perusahaan, yang berakibat pada sulitnya bagi karyawan mencapai target yang ditentukan perusahaan dalam mendapatkan insentif.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Gorontalo, dan oleh

karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Terlambatnya pembayaran insentif kepada karyawan dari tanggal yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Sulitnya mendapatkan insentif yang minimum khususnya bagi karyawan yang kemampuan kerjanya di bawah standar.
- c. Terdapatnya konsumen yang tidak memenuhi kewajiban mereka berupa angsuran kepada perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Finance Cabang Gorontalo?”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Finance Cabang Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah berfikir objektif sehingga dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman yang berharga dalam hal mengkorelasikan antara teori dan praktek.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pemberian insentif dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.