

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka suatu organisasi dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi.

Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi. Imbalan tersebut merupakan kompensasi yang dapat memberikan motivasi untuk karyawan, sehingga dapat menunjukkan produktivitas kerja tinggi.

Produktivitas dapat berarti tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk tetap kompetitif, suatu perusahaan seharusnya terus-menerus mencoba memperbaiki produktivitasnya. Usaha perbaikan sangat beraneka ragam. Beberapa di antaranya melibatkan reorganisasi besar atau perubahan dalam teknologi, sementara yang lain hanya meng-*up-grade* operasionalnya yang ada (Justin, Carlos, and William, 2001: 550).

Produktivitas yang tinggi dari karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan organisasi. Dengan produktivitas yang tinggi maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi organisasi harus melakukan berbagai cara. Salah satunya dengan memperhatikan

segala kebutuhan karyawan seperti pemberian insentif. Dengan insentif ini maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat yang dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Karena produktivitas dari sebuah organisasi adalah vital bagi setiap keberhasilan suatu organisasi (Siswanto, 1999 : 22).

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Ranupandojo dan Husnan, 1999 : 161). Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya melaksanakan tugasnya.

Produktivitas karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan insentif. Disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan tentang cara kerja yang baik kepada karyawan. Hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa walaupun organisasi itu telah memberikan insentif kepada karyawan.

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kerja karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang biasanya melebihi upah dasar. Oleh karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

PT. Bank Tabungan Negara Cabang Gorontalo merupakan badan usaha yang bergerak dibidang ekonomi yang lebih mengutamakan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan

usaha kecil menengah. Hal ini dilakukan demi terciptanya pembangunan daerah yang dapat mensejahterahkan masyarakat, khususnya Gorontalo.

Dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Gorontalo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah dengan pemberian insentif yang ternyata tidak memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disamping itu pemberian insentif yang tidak seimbang dengan beban pekerjaan karyawan. Hal ini mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa insentif kepada karyawan belum dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan masih ada karyawan yang di bagian MSDM terlihat sering menunda-nunda pekerjaan meskipun telah diberikan insentif sebelumnya. Fenomena ini tentunya berkaitan dengan insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut, mungkin saja insentif yang diberikan selain materi misalnya keadaan karyawan yang belum memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja tugas dan teman-teman kerja. Sehingga terhambat dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu dasar pemberian insentif belum sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Dimana pemberian insentif pada kelompok karyawan marketing dapat melampaui pemberian insentif pada kelompok non marketing, walaupun pangkatnya sama. Hanya staf *marketing* memperoleh insentif yang dikaitkan dengan hasil produksi, sedang staf *non-marketing* tidak. Untuk staf *non-marketing* insentifnya berupa kenaikan gaji berkala yang besar kecilnya tergantung nilai PAP ditambah bonus akhir tahun kalau perusahaan untung. Sehingga terjadi

kesenjangan yang mengakibatkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena Menurut Siagian (2002: 121) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu salah satunya sifat tugas yang dilaksanakan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, pekerjaan harus dapat diselesaikan karyawan dengan baik jika, pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Insentif Dan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pemberian insentif belum dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dasar pemberian insentif belum sesuai dengan beban pekerjaan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Gorontalo?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pemberian insentif dan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Gorontalo serta Bank lainnya yang menghadapi masalah serupa.

2. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.