

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perekonomian dan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu pengetahuan, pembangunan, dan teknologi. Agar terciptanya kemajuan dalam perekonomian maka peningkatan sumber daya manusia harus di perhatikan karena seperti yang kita ketahui dalam era globalisasi sekarang ini kegiatan sektor usaha semakin pesat pertumbuhannya.

Sumber daya manusia adalah suatu aspek penentu dalam keberhasilan suatu lembaga, oleh karena itu diperlukan suatu penanganan yang khusus dari suatu lembaga agar tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga produktivitas kerja mereka.

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan dari suatu lembaga atau instansi, seperti: pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka suatu lembaga atau instansi harus memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang bisa mempengaruhi tujuan dari suatu organisasi.

Keberhasilan produktivitas dari suatu lembaga akan tercapai karena sudah didukung oleh alat yang memadai dan tenaga yang berkompeten. menurut Herjanto (1999:11) menjelaskan bahwa “produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada suatu Perusahaan tersebut dan bisa memaksimalkan kerja para karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh Hariandja (2005:265), “insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Tetapi kadang kala insentif diberikan belum sesuai dari apa yang di harapkan oleh karyawan.

PT. Hastrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang saat ini terus berupaya mempertahankan Brand Image perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mempertahankan konsumen dan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu sebagai salah satu perusahaan besar yang telah dikenal oleh banyak masyarakat diseluruh indonesia, maka rutinitas kerja yang ada sangat

banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para karyawan. Untuk itu kemampuan tenaga ahli sangat diperlukan dalam mengelola waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.

PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo adalah perusahaan yang terus meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk mempertahankan posisi kompetitifnya hal ini memerlukan sistem manajemen yang dapat mengintegrasikan proses-proses karyawan dan informasi dengan proses bisnis dan strategi meraih hasil bisnis yang optimal sehingga keadaan ini menjadikan sebuah beban dan tanggung jawab sangat besar bagi setiap karyawan.

Sesuai dengan observasi awal yang ditemui dilapangan dalam hal peningkatan produktivitas pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yakni, Pemberian insentif kepada karyawan yang belum diatur dengan baik, Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, Masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dalam hal melayani konsumen dan mempromosikan barang pada konsumen sehingga tidak mencapai target yang optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya pemberian imbalan yang belum sesuai sehingga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo di harapkan mampu menciptakan suatu manajemen kompensasi yang baik, agar dapat merangsang gairah kerja karyawan. Karena seperti yang kita ketahui PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo saat ini memaksimalkan sumber daya yang ada, guna

mengefektifkan hasil kerja karyawan dan bisa menjadi satu organisasi yang mandiri dan dapat mencapai target optimal perusahaan setiap bulannya.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Pemberian insentif kepada karyawan yang belum diatur dengan baik
2. Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan
3. Masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dalam hal melayani konsumen dan mempromosikan barang pada konsumen sehingga tidak mencapai target yang optimal

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan insentif karyawan dan produktivitas.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan/ instansi untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pemberian insentif guna memberikan motivasi kepada karyawan yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang dengan sudut pandang luas dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan/ instansi .