

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Pemberian insentif dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan/instansi terhadap pengaturan insentif secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian insentif tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kinerja mereka cenderung akan menurun.

Pada dasarnya sistem pengupahan insentif itu cukup baik bagi iklim kerja suatu organisasi atau perusahaan/instansi. Walaupun demikian, tetap dirasakan kesulitan dalam pelaksanaannya.

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan karyawan. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.

Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang

diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititik beratkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian (Rivai; Basri, 2005:1). Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memperhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan hal penting, namun di PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo pemberian insentif belum memadai. Hal ini dapat dilihat dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja, sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan serta bekerja pada waktu istirahat. Sehingga hal ini berdampak pada penyelesaian tugas yang tepat pada waktunya.

Lebih lanjut lagi dari hasil pengamatan dilapangan, permasalahan yang muncul antara lain yaitu keinginan dari pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus menerus dalam perusahaan sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para perusahaan yang tidak tersampaikan secara terbuka. Hal ini disebabkan adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan beban karyawan dan penambahan jam kerja namun tidak disertai dengan kenaikan insentif. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SINAR GALESONG PRATAMA GORONTALO”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1) Masih adanya sebagian karyawan yang datang dan kembali tidak tepat waktu.
- 2) Masih adanya karyawan yang mendapatkan insentif tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja.
- 3) Masih adanya karyawan yang bekerja pada waktu jam istirahat.
- 4) Tidak adanya pemberian bonus pada karyawan yang bekerja diluar jam kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut ” seberapa besar Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA GORONTALO”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA GORONTALO.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pemberian insentif yang dilakukan organisasi atau kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bahwa hasil penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan insentif bagi PT. SINAR GALESONG PRATAMA GORONTALO.