

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT CABANG GORONTALO**

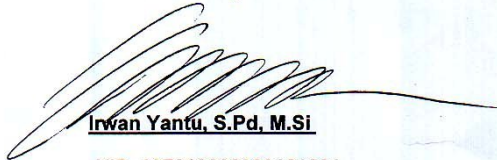
OLEH

MARIA JUNITA HASANA

NIM. 931 410 050

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI UNTUK DIUJI

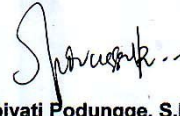
Pembimbing I



Irwan Yantu, S.Pd, M.Si

NIP. 197310202003121001

Pembimbing II



Robiyati Podungge, S.Pd, M.AP

NIP. 198005201005012005

Mengetahui

Ketuan Jurusan Manajemen



Drs. Maha Atma Kadji, M.Si

NIP. 196601132003121001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan professional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan 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.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan. Penilaian ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat diketahui kelebihan dan kekurangan

dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Diantaranya kualitas kerja yang merupakan cara untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dan dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk menilai kualitas pekerjaan yang dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan. Kuantitas kerja, dimana mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan, sejauh mana kemampuan menghasikan sesuai dengan jumlah standar yang ditentukan perusahaan. Dan ketetapan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang – orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh perusahaan

dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawan. Personil atau karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau karyawan, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Suwatno dan Priansa, 2011:234).

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Rivai, 2009:767).

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media untuk karyawan dalam berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin.

PT Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, dimana telah melakukan pembenahan dibidang pemberdayaan sumber daya manusia. Berbagai

prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua karyawan.

Pada observasi awal yang dilakukan di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk menunjukkan beberapa fenomena yaitu beban pekerjaan yang berlebihan, terlihat dari terlalu banyaknya pekerjaan dan sedikitnya waktu yang tersedia sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan. Kurangnya perhatian pimpinan dalam pemberian insentif, hal ini terlihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga hasil kerja dari karyawan menurun. Selain itu, sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan serta bekerja pada waktu jam istirahat, menyebabkan penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya.

Adanya pemberian insentif oleh perusahaan khususnya PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, dengan adanya program pemberian insentif yang benar – benar menjamin para karyawan dapat mengarahkan potensi yang mereka miliki yaitu mampu bekerja secara professional.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT CABANG GORONTALO Tbk".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Beban pekerjaan yang berlebihan, terlihat dari terlalu banyaknya pekerjaan dan sedikitnya waktu yang tersedia sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
2. Kurangnya perhatian pimpinan dalam pemberian insentif, hal ini terlihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga hasil kerja dari karyawan menurun.
3. Sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan serta bekerja pada waktu jam istirahat, menyebabkan penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalahnya yaitu “Seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti uraikan diatas, maka tujuan penelitiannya yaitu “Mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk.

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. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk.