

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi persaingan dunia usaha yang ketat, perusahaan harus dapat membuat suatu skema untuk memunculkan keunggulan bersaingnya. Keunggulan bersaing suatu perusahaan dapat dilihat dari asset yang dimiliki, modal yang besar, tenaga kerja yang loyal, sistem pengupahan, sampai pada lingkungan kerja yang kondusif.

Khusus untuk perusahaan jasa, keberadaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama penggerak perusahaan, hal ini disebabkan oleh pengukuran kinerja karyawan yang harus dibarengi dengan kepuasan konsumen pada saat melakukan transaksi di perusahaan tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh Hasibuan (2001:34), yang mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Disisi lain, peningkatan kinerja karyawan juga dengan melihat besaran upah yang diterima, karena pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat

pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi kerja.

Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang produktivitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang baik, dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Secara spesifik Handoko (2001:176), menjelaskan bahwa sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan produktivitas kerja. sistem Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

Lebih jelasnya, Radiani (2009) menegaskan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dimana diantara

keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri. Saat ini harus lebih baik daripada sistem kerja masa lalu, dengan harapan kebutuhan hidup yang harus ada peningkatan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain pemberian insentif yang tepat oleh perusahaan diharapkan pula peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan karyawan yang baik, perusahaan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajiban dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas kinerjanya (Mujiono dkk, 2012:19).

Selanjutnya Siagian (2003:258), menambahkan bahwa tujuan insentif diberikan, dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya kepada perusahaan yang melebihi standart, dalam hal dapat berupa insentif materil dan insentif non materil. Beberapa pendapat diatas kiranya dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas karyawannya, karena salah

satu motivasi karyawan untuk bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya menyangkut makan, minum, pakaian, rumah, dan lain-lain. Untuk memenuhi hal tersebut, maka perusahaan tempatnya bekerja harus dapat menyusun suatu desain yang jelas mengenai pemberian upah, gaji, dan sistem insentif yang diterima oleh karyawan.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kantor Cabang Pembantu Gorontalo, merupakan salah satu perusahaan pemerintah yang berorientasi pada jasa. Sebagai perusahaan jasa, tentunya Bank BTPN mengharapkan setiap karyawannya untuk bekerja dalam standar yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan kepuasan dari konsumen.

Sebagaimana namanya, PT. Bank BTPN KCP Gorontalo memfokuskan pada pelayanan nasabah Pensiunan Pegawai Negeri Sipil, TNI/ POLRI, dan Pensiunan Karyawan BUMN. Dalam cakupan kerjanya, PT. bank BTPN KCP Gorontalo, membagi produknya dalam beberapa hal antara lain, pembayaran pensiun, tabungan pensiun, dan kredit yang dibagi dalam dua jenis yakni kredit konsumtif, dan kredit usaha yang dibawah oleh MUR (Mitra Usaha Rakyat) PT. Bank BTPN.

Dalam hal penerapan sistem insentif, Bank BTPN KCP Gorontalo saat ini memiliki beberapa pesaing dalam hal ini perusahaan yang memberikan insentif seperti bonus, tunjangan kerja, dan upah lembur yang lebih besar, seperti pada Bank swasta lainnya, Bank pemerintah, bahkan dengan Bank Pembangunan Daerah (BPD).

Suatu fenomena umum yang terjadi pada PT. Bank BTPN KCP Gorontalo terkait penerapan sistem insentif pada karyawannya adalah sebagai berikut: (1) Semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa saja dikarenakan oleh masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap), dan jenis kerja yang mengutamakan target kerja pada karyawan. (2) Lambatnya pembayaran upah lembur, dan besaran upah lembur yang belum kompetitif dengan perusahaan lain. (3) Adanya kecenderungan saling mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain dalam satu tim. Hal ini disebabkan oleh pengalaman kerja karyawan tertentu yang minim sehingga masih membutuhkan bimbingan pada karyawan yang lebih berpengalaman. (4) Sistem penghargaan (*reward*) yang masih kurang seperti sistem pengembangan karir (melalui pendidikan), pemberian penghargaan bagi karyawan yang loyal bekerja 5 thn, 10 thn, dan seterusnya. (5) Sistem rolling kerja yang diterapkan perusahaan, yang mengharuskan karyawan yang terkena rolling untuk belajar kembali jenis dan sistem kerja yang baru.

Berdasarkan penjelasan di atas, kiranya penerapan Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga kerja karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melaksanakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: *"Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP. Gorontalo"*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.
2. Lambatnya pembayaran upah lembur, dan besaran upah lembur yang belum kompetitif dengan perusahaan lain.
3. Adanya kecenderungan saling mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain dalam satu team.
4. Sistem penghargaan (*reward*) yang masih kurang.
5. Sistem rolling kerja yang diterapkan perusahaan

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar pengaruh pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP. Gorontalo?"

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Insentif terhadap

Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP. Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan beberapa manfaat yakni:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, pemberian Insentif dan Produktivitas karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP. Gorontalo, dan hubungannya dengan pemberian Insentif karyawan, serta produktivitas karyawan.