

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan <sup>1</sup> perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja

karyawannya. Menurut Handoko (2001: 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga tercipta hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja

semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, maka kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif (Efendy, 2002: 194).

Plaza Amanda Jaya sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang usaha retail tidak luput dari masalah pemberian insentif dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di Plaza Amanda Jaya Gorontalo masih rendah seperti kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan masih kurang tepat, kurangnya peningkatan kualitas

pekerjaan yang dihasilkan, karyawan kurang mampu menghadapi hambatan dalam pekerjaannya, dan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan.

Rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan disebabkan karyawan kurang teliti dalam menempatkan barang-barang yang sejenis dan hasil yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kecepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, disebabkan oleh kurang cepat dalam melayani konsumen dan tugas yang diberikan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemudian, inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang disebabkan oleh kurangnya kemauan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemajuan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Selain itu, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan masih rendah, sebahagian karyawan kurang mampu dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan dan karyawan kurang mampu mengoperasikan alat-alat yang telah disediakan. Sedangkan dalam melakukan komunikasi dengan atasan maupun sesama karyawan masih kurang, yakni karyawan jarang melakukan komunikasi dengan atasan dan kurangnya komunikasi dengan rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Dengan memperhatikan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul sebagai berikut **“Insentif dan Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di Plaza Amanda Jaya Gorontalo)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.
2. Karyawan masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.
3. Kurangnya peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
4. Sebagian karyawan kurang mampu menghadapi hambatan dalam pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas dari rumusan masalah adalah “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Plaza Amanda Jaya Gorontalo”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Plaza Amanda Jaya Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kn kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan kiranya dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi pemimpin Plaza Amanda Jaya Gorontalo yang berkaitan dengan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.