

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

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.

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. Menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) Mangkunegara (2002:89).

Para ahli diatas semakin menjelaskan 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 Efendy (2002 : 194).

PT. Federal International Finance (Persero) Cabang Gorontalo, yang lebih dikenal sebagai PT. FIF, merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor Honda, Elektronik dan Furniture.

PT. FIF Cabang Gorontalo memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari pencapaian target kinerja karyawan itu sendiri. Sistem pemberian insentif menggunakan sistem kinerja karyawan yang mana jumlah insentif yang diterima oleh karyawan ditentukan oleh capaian target kinerja yang telah dicapai dengan perhitungan-perhitungan tertentu yang menjadi rahasia perusahaan. Jadi insentif yang akan diterima oleh karyawan tidak ditentukan oleh tingkat golongan atau grade karyawan. Bisa jadi karyawan senior hanya menerima insentif lebih sedikit dari karyawan junior.

Tabel 1.1  
Daftar Insentif Di Departemen Collection  
PT. FIF Cabang Gorontalo

No.	Target (%)	Capaian (%)	Insentif (Rp.)
1.	100	96 – 100	6.250.000
2.	100	91 – 95	5.150.000
3.	100	86 – 90	2.500.000
4.	100	81 – 85	2.000.000
5.	100	71 – 80	1.500.000
6.	100	61 – 70	1.000.000
7.	100	51 – 60	850.000
8.	100	41 – 50	650.000
9.	100	31 – 40	325.000
10.	100	1 – 30	250.000

Sumber : Collection Departemen PT. FIF Cabang Gorontalo

Dari tabel di atas bisa kita lihat bahwa semakin tinggi capaian target yang diperoleh maka semakin tinggi pula insentif yang akan diterima oleh karyawan. Insentif pada rentang 91% - 100% adalah insentif tertinggi dan insentif terendah mulai berkisar pada 1% - 60%. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi insentif yang diterima oleh seorang karyawan menggambarkan bahwa karyawan tersebut termasuk karyawan yang rajin. Begitu juga sebaliknya.

PT. FIF Cabang Gorontalo memberikan insentif dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga target perusahaan secara umum bisa tercapai bahkan terlampaui. Insentif yang diberikan oleh PT. FIF Cabang Gorontalo berdampak ganda dimana di satu sisi insentif agak berdampak pada bagian pencapaian target dan di sisi lain insentif diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan oleh PT. FIF Cabang Gorontalo.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Gorontalo.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Gorontalo.

### 1.3.2 Manfaat

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

- Bagi perusahaan, dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
- Bagi Penyusun, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.