

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ZANUR LINAS MANDIRI GORONTALO

Oleh:

SRI RAHAYU TILOLA

NIM: 931410067

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Senin, 14 Desember 2015

Waktu : 13.00 Wita

Penguji:

1. Dr. Yanti Aneta, S.Pd., M.Si

1.

2. Idham M. Ishak, SE., M.Si

2.

3. Prof. Dr. Hj. Asna Aneta, M.Si

3.

4. Dr. Irawaty Igirisa, S.Pd., M.Si

4.

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hamzah Yunus, M.Pd

NIP: 19600223 198603 1 004

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Hasibuan, 2006: 10). Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan suatu organisasi.

Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan peran manajer yang harus berperan aktif atau mengevaluasi karyawannya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang diharapkan. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan setiap orang yang bekerja dengan menggunakan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai

dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Balas jasa kepada karyawan selanjutnya disebut sebagai insentif kepada para karyawan.

Program insentif penting bagi setiap organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai, komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, insentif juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila insentif diberikan secara benar karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut Handoko(2002:176),menyatakan bahwa pengertian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.Pemberian intensif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas produktivitas kerja, semakin produktivitas kerja karyawan meningkat maka seharusnya perusahaan juga meberikan imbalan lebih kepada karyawanya.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Peran insentif cukup besar dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial sehingga melahirkan kinerja yang mampu bersaing di era globalisasi ini. Disadari sepenuhnya oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting didalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Upah/insentif yang diberikan kepada para karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu organisasi (Tanto dkk, 2012).

Produktivitas menurut Hasibuan, (2003:126) mengemukakan bahwa jika membicarakan masalah pengertian produktivitas munculah situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam

mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas, dan belum adanya konsep, metode penerapan maupun pengukuran yang bebas kritik. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input).

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Menurut Sinungan, (2003: 12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Hubungan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan, prinsip pokok pemberian insentif adalah agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Seseorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak apabila bawahan telah menjalankan tugas yang diinginkan perusahaan dengan baik, itu merupakan salah satu yang diinginkan perusahaan (Rahayu, 2012). Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga

membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kinerja dimaksud adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material.

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat insentif dan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau insentif akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka perusahaan yang menerapkan sistem pemberian insentif kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni pada PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo. PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo merupakan perusahaan Dealer sepeda motor "Kawasaki" yang berada di Provinsi Gorontalo. Perusahaan ini mampu

menjadi penguasa pasar motor-motor mewah karena kualitas dan desain sepeda motor Kawasaki merupakan produk yang baik dan berkualitas.

Pada observasi awal yang penelitian lakukan pada perusahaan PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo ditemukan bahwa insentif yang diberikan hanya pada bagian Marketing, Head Office dan Kepala Cabang. Insentif yang diberikan tiap 3 bulan dengan target sebanyak 9 Motor untuk 3 bulannya. Sehingga hal ini membuat para karyawan merasa enggan untuk meningkatkan produktivitasnya karena begitu lamanya rentang waktu pemberian insentif atas target yang dicapai. Lebih lanjut lagi, dalam hasil wawancara Insentif yang diberikan berupa uang. Selain itu yang ada dalam insentif non material yang berupa, pemberian gelar (title) secara resmi, Pemberian balas jasa, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian promosi, Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan dan Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal itu semua diberikan setiap akhir tahun dan dilihat dari kinerja karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sebesar 80%.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu Pemberian insentif yang dirasakan masih kurang oleh para karyawan yang ada pada perusahaan serta kurang produktivitasnya para karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan karena waktu pemberian insentif setiap 3 bulan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni “Seberapa besarkah pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Zanur Linas Mandiri Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen.