

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan

alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2007:118)

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006: 33) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2007:118). Pendapat Simamora (1997 dalam Kadarisman 2012:201) bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya, sedangkan Handoko (2001 dalam Kadarisman 2012:205) membangun satu analisis bahwa tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi

agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing

PT Jiwasraya Cabang Gorontalo adalah salah satu perusahaan Jiwasraya yang bertempat di Gorontalo, dimana PT Jiwasraya adalah satu-satunya Perusahaan asuransi jiwa milik negara yang bergerak di bidang asuransi jiwa, dengan lingkup proteksi jiwa, pensiun dan kesehatan, untuk memberikan jaminan manfaat antara lain asuransi hari tua, meninggal dunia, kesehatan, dan kecelakaan baik dalam lini bisnis pertanggung jawaban perorangan (*individual insurance*) maupun pertanggung jawaban kumpulan (*group insurance*) dengan kekuatan jaringan kantor pemasaran yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Di setiap perusahaan selalu di butuhkan insentif kerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan, di PT Jiwasraya Cabang Gorontalo pun memiliki insentif kerja namun masih ada beberapa karyawan yang belum terpacu semangatnya. Misalnya tenaga kerja marketing

asuransi tidak memiliki gaji pokok, gaji yang di dapat hanya berdasarkan berapa banyak nasabah baru masuk lewat karyawan marketing tersebut, masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan, adanya karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir dimana seharusnya mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini disebabkan masih kurangnya insetif yang berikan sehingga masih ada banyak karyawan yang kurang mematuhi aturan.

Berdasarkan fenomena di atas PT. Jiwasraya Cabang Gorontalo harus memiliki insetif kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat mempertahankan semangat kerja yang berhubungan dengan kelangsungan kegiatan perusahaan tetap lancar. Oleh karena itu, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jiwasraya Cabang Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan marketing tidak mendapatkan gaji pokok
2. Masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan,
3. dan adanya karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir dimana seharusnya mematuhi peraturan perusahaan

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi diatas masalah yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah apakah terdapat pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jiwasraya Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jiwasraya Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan atas pengaruh Insetif kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Sebagai informasi pada investor untuk tambahan referensi dalam mempertimbangkan keputusan investasi

1.5.2 Manfaat teoritis

- a. Memberikan kontribusi untuk ilmu pengetahuan khususnya ilmu keuangan
- b. Dapat menjadi bahan referensi mengenai topik – topik pengaruh Insetif kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan menerapkan teori sehingga menambah pengetahuan, pengalaman, dan dokumentasi.