

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tenaga kerja memberi sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman, dan keahlian. Hal ini berarti dalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. 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 karyawan antara lain : gaji, atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan,

pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan 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 karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. Pemberian insentif dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan/instansi terhadap pengaturan insentif secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian insentif tidak memadai prestasi kerja, memotivasi maupun kinerja mereka cenderung akan menurun.

Pada dasarnya sistem pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Aktivitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat

diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan karyawan. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititik beratkan pada suatu proses pengukuran yang member perhatian pada teknik-teknik penilaian (Rivai; Basri, 2005:1). Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memperhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan hal penting, namun di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo pemberian insentif belum optimal. Hal ini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, adanya kesulitan bagi karyawan memiliki kemampuan standar untuk mendapatkan standar pemberian insentif, dan masih adanya karyawan yang datang dan kembali tidak tepat waktu. Hal tersebut diatas tentunya akan mengganggu kinerja organisasi dalam melaksanakan program-programnya, sehingga yang perlu dilakukan bagaimana memberikan keseimbangan pada pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan hak-hak pegawai berupa insentif yang adil.

Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo”

1.2.. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut : Masih adanya karyawan yang datang dan kembali tidak tepat waktu, Adanya kesulitan bagi karyawan memiliki kemampuan standar untuk mendapatkan standar pemberian insentif. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “ Seberapa Besar Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo”

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo”

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pemberian insentif yang dilakukan organisasi atau kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bahwa hasil penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan insentif bagi PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo”