

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan. SDM yang berperan penting pada sebuah perusahaan adalah karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun, ada yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif. Hal ini karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian insentif harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan terkadang ditentukan oleh banyak sedikitnya insentif yang diberikan. Apabila insentif yang di berikan pada karyawan tidak sesuai kinerja yang diterima, maka karyawan cenderung

merasa malas dan bekerja semaunya sendiri. Sehingga, hal tersebut bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Dengan demikian, adanya pemberian insentif yang baik akan dapat mendorong motivasi kerja dan membuat proses kerja dalam perusahaan berjalan lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sarwoto (2006:144), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dari pendapat ahli di atas bisa di ambil kesimpulan bahwa insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pemberian insentif sangat penting bagi karyawan di dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat. Dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Menurut Handoko (2001:181) untuk menetapkan insentif antara lain adalah: (1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan

besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. (2) Lama kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (3) Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. (4) Kebutuhan, insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5) Keadilan dan Kelayakan, sistem insentif harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut, perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak artinya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. (6) Evaluasi Jabatan, penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

PT Duta Bangsa Mandiri merupakan Badan Usaha Milik Perseorangan yang memproduksi beton, precast dan paving. Perusahaan tersebut bergerak di bidang kontraktor. PT Duta Bangsa Pasuruan menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Insentif sangatlah penting bagi

karyawan PT Duta Bangsa Mandiri. Insentif digunakan untuk tambahan kebutuhan mereka, karena pada saat ini harga bahan pokok semakin meningkat, sehingga dengan mendapatkan insentif dapat meringankan beban yang di alami oleh karyawan. Selain keuntungan yang didapat oleh karyawan karena adanya insentif, perusahaan juga mendapatkan keuntungan. Jika kebutuhan para karyawan terpenuhi, maka karyawan merasa puas dan menjadi lebih berkonsentrasi sehingga karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada manajer plan PT Duta Bangsa Mandiri, insentif yang akan didapatkan oleh karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri tidak mudah, karyawan harus memiliki kepandaian dan inisiatif yang tinggi untuk mendapatkan insentif pada perusahaan tersebut. Terdapat 5 komponen yang harus dipenuhi agar mendapatkan Insentif pada PT Duta Bangsa Mandiri, yang meliputi: absensi, ritasi, volume kendaraan, efisiensi, kebersihan kendaraan. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan Handoko (2001). Sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Penerapan Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Duta Bangsa Mandiri Pasuruan ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa dasar pertimbangan pemberian insentif kepada karyawan di PT Duta Bangsa Mandiri?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif di PT Duta Bangsa Mandiri?
3. Bagaimana kinerja karyawan yang telah mendapat insentif di PT Duta Bangsa Mandiri?

1.3. Tujuan penelitian

Dari pemaparan rumusan masalah diatas dapat ditarik tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui dasar pertimbangan pemberian insentif di PT Duta Bangsa Mandiri
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif di PT Duta Bangsa Mandiri
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang telah mendapat insentif di PT Duta Bangsa Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa manfaat yang terkandung, diantaranya:

1. Manfaat Akademis
 - a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan sistem pemberian insentif sebagai pengembangan ilmu Manajemen khususnya Sumberdaya Manusia.

b. Sebagai sumbangan bahan referensi bagi calon peneliti berikutnya yang mempelajari fenomena yang sama

2. Manfaat Praktis

a. Bagi masyarakat sebagai pengetahuan mengenai penerapan insentif pada perusahaan yang bergerak di bidang beton.

b. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan tentang penerapan insentif agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

