

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumberdaya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. (Sairi Erfani. 2007;304)

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan

kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap produktivitasnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui system pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbale balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan produktivitas.

Produktivitas yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada produktivitas yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, produktivitas karyawan yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkan memuaskan kebutuhannya dengan lebih baik, akan tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas kebutuhannya. Akan tetapi, sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap produktivitasnya.

Apabila dikaitkan dengan organisasi, produktivitas sangat penting diperhatikan karena apabila produktivitas yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan,

seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya yaitu pemberian insentif bagi karyawan. (Skripsi Achmad Fahrudin Ichsan, 2009)

PT. Petrowidada yang berlokasi di Gresik merupakan salah satu anak perusahaan PT. Petrokimia Gresik yang bergerak dibidang industry kimia dan merupakan satu satunya industri di Indonesia penghasil *Phthalic Anhydride* yang merupakan bahan kimia sebagai bahan baku bagi industry bahan plastic dan bahan pembuat cat.

Pada PT Petrowidada, pemberian insentif dirasa sangat penting dalam mendukung kesejahteraan dan prestasi karyawan di perusahaan tersebut. Insentif adalah hal yang sangat intens yang dibutuhkan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut, karena dari situlah para karyawan merasa dihargai secara penuh dan merasa lebih diperhatikan.

Pada PT. Petrowidada, pemberian insentif dilaksanakan sebagaimana umumnya perusahaan memberikan insentif pada para karyawannya, bentuk insentif itu juga bermacam-macam, seperti kompensasi cuti besar, penghargaan masa kerja yang dinilai dari seberapa lama karyawan mengabdikan pada perusahaan “biasanya berupa cincin penghargaan”, ada juga bermacam-macam bonus, tunjangan hariraya, uang lembur, uang makan, jaminan kesehatan dan juga hingga mencapai level promosi jabatan. Pemberian insentif ini, semata-mata untuk menunjukkan dan menghargai produktivitas dan pengabdian para karyawan, juga

untuk merangsang produktivitas mereka sehingga bisa bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Walaupun pemberian insentif telah dilakukan, tetapi masih saja ada karyawan yang belum bisa memenuhi tuntutan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dirasa tidak sesuai dengan tujuan pemberian insentif dari perusahaan (Wawancara dengan bapak Haris, staf PGA PT. Petrowidada, 30 Oktober 2012)

Melihat pengaruh yang sangat penting antara Pemberian Insentif dengan produktivitas karyawan, maka penulis tertarik mengambil judul “Analisis insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan (studi pada PT Petrowidada Gresik Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem insentif yang dilakukan di PT. Petrowidada Gresik?
2. Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Petrowidada Gresik.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah sistem insentif yang di jalankan di PT. Petrowidada Gresik
2. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Petrowidada Gresik

1.4 Batasan Penelitian

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya membahas teori tentang Insentif yang merupakan inti dari tercapainya suatu produktivitas yang maksimal baik pimpinan maupun bawahan.

Selain teori tentang insentif, juga akan dibahas mengenai teori kinerja, dimana tingkat produktivitas pada seorang karyawan sebagai acuan penilaian dalam menentukan bahwa seorang karyawan itu dikatakan optimal dan produktif atau tidak.

Pembahasan masalah di fokuskan dalam pengaturan insentif yang ideal dan efektif. baik itu insentif materiil dan non materiil bagi setiap karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan pengetahuan, antara lain bagi :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bias memeberikan penambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti yang terkait tentang bagaimana hubungan antara Insentif dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi, bagaimana proses pengolahan system insentif dalam sebuah organisasi, serta seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan. Dan juga untuk memenuhi tugas akhir perkuliaan program strata 1 yaitu berupa skripsi. Serta dapat menjadi pedoman pengetahuan untuk pengambilan keputusan dan wawasan dalam pengaplikasian dunia kerja.

2. Bagi PT Petrowidada

Semoga penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam penerapan pengelolaan pemberian insentif bagi karyawan. Dan juga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan para karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca dan dapat dijadikan bahan referensi dimasa yang akan datang bagi semua pihak yang membutuhkan wawasan lebih khususnya tentang insentif dan produktivitas.

