

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali ditemukan kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap karyawan. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya.

Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sarana dan prasarana, sistem penilaian kinerja, iklim organisasi, sistem didalam organisasi, sistem penilaian kinerja dan sistem kompensasi termasuk diantaranya adalah insentif. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kualitas kerja diperkirakan yang paling signifikan diantaranya adalah insentif. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor seperti tanggung jawab,

keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dengan memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya serta mendapatkan insentif yang layak.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan manusia sangat beranekaragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan tercapai atau tidaknya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa berupa insentif. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Oleh sebab itu, Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang mewajibkan karyawannya untuk mencapai target yang telah ditentukan agar karyawan bisa mendapatkan insentif yang diinginkan. Adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya

pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan gaji.

Insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain insentif adalah usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Insentif merupakan balasan jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhannya hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya insentif yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau *performance* karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (profit) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Insentif terbagi menjadi dua bagian; insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini memiliki nilai secara ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya; dan insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut.

Dimana fenomena-fenomena yang ada pada industri perbankan tersebut juga dialami oleh Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang. Menurut data yang ada dimana gaji atau insentif material yang diberikan oleh Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang sudah sesuai dengan pencapaian yang dilakukan oleh karyawan

sedangkan insentif non material tidak terlalu berpengaruh terhadap karyawan di perusahaan tersebut.

Penulis tertarik melakukan penelitian pada Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang dengan menggunakan Variabel insentif material dan insentif non material sebagai variabel independen dengan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dengan judul yaitu **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK BTPN SINAYA KC CINDE PALEMBANG”** karena insentif sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Kemudian saya mengambil lokasi penelitian di Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang karena jurusan saya lebih mengarah ke bagian keuangan serta lokasi yang mudah dijangkau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang hubungan insentif material dan non material terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif material dan non material berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang secara parsial?.
2. Apakah insentif material dan non material berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang secara simultan?.

## **1.3 Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalah, maksudnya untuk mengatasi ruang lingkup dan pendekatan agar pelaksanaan kegiatan penelitian tidak terlalu luas dan disesuaikan pula dengan keterbatasan kemampuan penelitian.

Oleh sebab itu sesuai dengan kemampuan dan fasilitas yang dimiliki penulis, maka dalam membahas masalah ini penulis membatasi hanya pada masalah seberapa signifikan pengaruh insentif material dan non material terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan lebih jelasnya di mana variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu Insentif Material, ( $X_2$ ) yaitu Insentif Non Material, sedangkan variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang” adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang agar produktivitas kerja karyawan meningkat
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif yang dilakukan Bank BTPN Sinaya KC Cinde Palembang terhadap produktivitas kerja karyawan

### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis  
Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif material dan non material terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk Pihak Perusahaan  
Untuk pihak perusahaan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat

diterapkan di perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Untuk Pihak Lain

Bagi pihak lain yang urut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif material, non material dan produktivitas kerja.