

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Meskipun perusahaan tersebut mempunyai sumber daya yang melimpah, baik bahan mentah, teknologi, maupun modal, jika semua itu tidak didukung oleh kehandalan sumber daya manusianya, maka niscaya tujuan-tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya akan menjadi sulit dicapai. Melihat betapa pentingnya peran SDM dalam perusahaan, maka sangat wajar jika pihak manajemen memberi perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat mendorong produktivitas para pegawai. Dengan kebijakan tersebut pegawai akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahliannya secara optimal. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia.

Salah satu wujud kebijakan dibidang SDM yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai kebijakan insentif. Ada beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yang dikemukakan oleh Rivai (2009:766) insentif adalah “bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.” Sementara itu Ranupandojo dan Husnan (2002:161) menyatakan bahwa “pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda.” Jadi dua orang yang mempunyai

jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda dikarenakan kinerja yang berbeda. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai baik finansial maupun non finansial.

Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula.

Motivasi adalah sebuah dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja sangat penting karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010:141).

Motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.”

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa pertama yang berdiri di Indonesia. Sebagai perusahaan asuransi yang tergolong sebagai perusahaan penyedia jasa, AJB Bumiputera 1912 dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. SDM yang dimiliki AJB Bumiputera 1912 ada dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Karyawan tidak tetap merupakan ujung tombak pemasaran produk asuransi.

Sehingga maju mundurnya AJB Bumiputera 1912 ditentukan oleh kinerja karyawan tidak tetap. Melihat peran yang sangat penting bagi perusahaan maka perusahaan harus bisa mengelola SDM yang sudah ada khususnya para karyawan tidak tetap.

Penelitian ini untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan AJB Bumiputera 1912 kepada karyawan tidak tetap yang terdiri dari insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi

kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?
2. Bagaimana pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Kontribusi Praktis

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, kaitanya dengan insentif.

2. Kontribusi Akademis

a. Pengaplikasian keilmuan yang telah diperoleh terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Sebagai informasi pendahulu bagi peneliti serupa di masa yang akan datang, dalam kaitannya dengan insentif, motivasi, dan kinerja.

E. Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab atau bagian oleh pembaca maka

peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi kerangka pemikiran yang berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan kerangka teori yang secara berurutan akan membahas tentang insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan, hubungan antara insentif dengan motivasi dan kinerja, model konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan realibilitas serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum perusahaan, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahannya yang dibahas. Selain itu juga dijelaskan mengenai analisis data serta hasil dari pengolahan data dan interpretasi data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai akhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan saran – saran.