

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap

¹Maziah Skripsi, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar* (Makkasar : UIN Alauddin 2016) hlm 1

individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.²

Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.³

Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

²*ibid*

³Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hlm 129

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif.⁴

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya

⁴Badriah Djula, "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Plaza Amanda Jaya*" dalam jurnal Ekonomi Islam Vol 25 No 8 2009 h. 1

pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.⁵

Insentif adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan

⁵Maziah, “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*” dalam jurnal *Laa Maisyir*, Vol 6, No 2, 2017, h. 60

⁶Badriah Djula, *Op.cit.*, hlm.3

memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.⁷

Adapun insentif diberikan kepada karyawan sebagai sarana motivasi dalam menciptakan inovasi yang dilakukan karyawan selama melakukan pekerjaannya. Ketepatan nominal, non nominal, dan waktu dalam pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian karyawan akan semakin giat bekerja jika hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukannya menghasilkan imbalan atau balas jasa yang memuaskan.⁸ Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai secara optimal.⁹

Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa produktifitas kerja karyawan juga dipengaruhi iklim kerja dan adanya keadilan gaji atau insentif. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harus diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan milik swasta

⁷ Maziah, Op.cit., 62

⁸Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003) hlm 56

⁹M. Ridho Agusra Skripsi, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.SPP* (Jawa Barat: Insitut Pertanian Bogor) 2016 hlm 1

saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. Seperti halnya PT. Bank BRI Syariah KC. Palembang

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa dalam menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk bentuk lainnya, perusahaan ini memberikan perhatian khusus kepada pengembangan kinerja SDM yang dimiliki. Salah satunya adalah memberikan insentif kepada karyawan untuk memberikan motivasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerjanya berdasarkan posisi dan kinerja dari karyawan. Maka dari hal tersebut, mengenai pemberian insentif pada beberapa karyawan di perusahaan PT. Bank BRI Syariah KC. Palembang menyatakan bahwa adanya pemberian insentif yang kurang tepat, dari segi departemen atau posisi karyawan tersebut.

Oleh karena itu berdasarkan uraian data fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu “Seberapa besar pengaruh prestasi kerja, pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Syariah KC. Palembang. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh prestasi kerja, pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini

diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pengaruh prestasi kerja , pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberian insentif, serta sebagai acuan dan bahan pustaka kepada pihak-pihak yang mengadakan penelitian lanjutan pada obyek yang sama.

hal ini diperkuat dengan *research gap* dari 2 variabel independen prestasi kerja, pemberian insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1

***Research gap* Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	Prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jessica Aveline Pribadi ¹⁰
	Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Herlina (2017) ¹¹

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

¹⁰Jessica Avelina Pribadi, *Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal (Surakarta: Adi Unggul Bhirawa, 2014)

¹¹Herlina, *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja PT Karyawan PT.Retail Bandung*.Jurnal. (Bandung : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ridatama Bandung, 2017). Vol.1 No.2. juli 2017, Hlm. 3.

Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Herlina menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Jesisica Aveline Pribadi menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research gap* Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan	Haminanti sharikha dinahaji ¹²
	Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sinta Puspita Sari ¹³

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sinta Puspita Sari menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Haminanti sharikha dinahajimenunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

¹²Haminanti sharikha dinahaji, *Pengaruh pemberian insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal

¹³SintaPuspita Sari A. Fachrurrozi. "*Pengaruh Pemberian Insentif dan disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ksb Indonesia Cibitung*, jurnal, Hlm 6

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan diBank BRI Syariah Kc Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat peneliti rumuskan adalah :

1. Apakah Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diBank BRI Syariah Kc Palembang?
2. Apakah Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan diBank BRI Syariah Kc Palembang?
3. Apakah Pengaruh prestasi kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan diBank BRI Syariah Kc Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk Membuktikan apakah Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kc Palembang
2. Untuk Membuktikan apakah Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang
3. Untuk Membuktikan apakah Pengaruh prestasi kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Dosen

Sebagai sarana publikasi jurnal ilmiah yang sudah ditulis serta siap untuk disampaikan ke masyarakat, membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi, serta dengan penerbitan jurnal secara rutin dapat membantu akademik dalam pengajuan akreditasi perguruan tinggi, program studi dan jurnal ilmiah.

b. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang didapat pada mata kuliah ke dalam penelitian sebenarnya, dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam kinerja karyawan.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan serta wawasan dalam bidang kinerja kerja khususnya tentang Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.

d. Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi dalam menjalankan penelitian selanjutnya terkait

pengaruh prestasi Kerja, Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih memudahkan karyawan serta mempertahankan tingkat kinerja dimasa kini dan masa yang akan datang.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat mendapatkan jurnal dengan mudah, memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat didalam penelitian,penulisan membuat sistematika penulisan dalam lima bab,dimana tiap bab terbagi per sub-sub yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi Teori-teori yang dijadikan landasan dalam membahas permasalahan, dan Hipotesis yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data

BAB VI : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian (jawaban dari rumusan masalah), pembahasan hasil penelitian (berupa data deskriptif yang disesuaikan dengan teknik analisa yang digunakan).

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi simpulan yang Menunjukkan Keberhasilan Tujuan dari Penelitian simpulan juga Menunjukkan Hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh Data Kelebihan dan Kekurangan Saran-saran yang berisi tentang Keterbatasan dari Penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi Penelitian yang akan datang.