

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia bisnis yang semakin *competitive* menyebabkan suatu perusahaan diharuskan melakukan perbaikan disegala bidang, agar tetap menjadi pelaku pasar dalam jangka panjang dengan produk yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan manajemen agar dapat meningkatkan strategi agar mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan.

Peran pelaku ekonomi dalam kegiatan usaha di Indonesia sangat vital bagi roda perekonomian di Indonesia. Para pelaku ekonomi berupaya membangun perekonomian yang pada akhirnya turut serta meningkatkan kesejahteraan rakyat. Tiga pilar ekonomi nasional yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), swasta dan koperasi berupaya melakukan usaha seperti di sektor jasa keuangan maupun pembiayaan. Badan-badan usaha tersebut memberikan berbagai jasa keuangan maupun pembiayaan untuk membantu serta memfasilitasi masyarakat dan sektor Usaha Mikro, kecil, dan menengah.

Sebagai salah satu dari ketiga pilar ekonomi nasional, koperasi memegang peranan penting. Koperasi memiliki prinsip sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pada pasal 5 ayat (1) bahwa :

1. Koperasi melaksanakan prinsip koperasi sebagai berikut:¹
 - a. Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka
 - b. Pengelolaan koperasi dilakukan secara demokratis
 - c. Sisa hasil usaha (SHU) yang merupakan keuntungan dari usaha yang dilakukan oleh koperasi dibagi berdasarkan besarnya jasa masing-masing anggota
 - d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
 - e. Kemandirian

Terdapat berbagai bentuk koperasi yang memberikan pembiayaan bagi masyarakat guna mengembangkan usahanya. Diantaranya ialah Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Koperasi Serba Usaha (KSU), Koperasi Unit Desa (KUD) dan lain sebagainya.

Sebagai salah satu dari berbagai macam koperasi yang memberikan pembiayaan bagi masyarakat, Koperasi Serba Usaha (KSU) adalah koperasi yang menyediakan berbagai macam kebutuhan ekonomi, baik di bidang produksi, konsumsi, perkreditan maupun jasa.

Dewasa ini perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan memberikan berbagai macam pembiayaan semakin banyak kita temui. Baik dengan sistem perbankan maupun perkoperasian. Berdasarkan persaingan yang ketat tersebut maka tiap perusahaan berlomba-lomba memberikan berbagai macam penawaran yang menggiurkan. Sehingga masyarakat berminat menjadi nasabah (perbankan) maupun anggota (koperasi) guna mengajukan pembiayaan.

Dalam hal ini karyawan atau sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tersebut. Karyawan di sini haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian

¹ Undang-undang RI No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian

di bidangnya masing-masing karena kemampuan karyawan disini menjadi penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Dalam hal ini seharusnya perusahaan mampu memberikan suatu perhatian kepada karyawan-karyawan mereka, dengan demikian akan memberikan semangat kerja yang lebih besar bagi mereka, dan keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan itu sendiri.

Insentif adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam hal motivasi bagi karyawan agar bisa mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan insentif diberikan untuk mendorong pegawai agar lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mempunyai prestasi kerja lebih baik dari yang lainnya.² Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya Justine T. Sirait, tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi upah dan gaji dasar yang dapat berupa materiil atau non materiil.³

Pada dasarnya masalah motivasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan lain karyawan itu sendiri. Kebutuhan lain tersebut seperti gaji tambahan (bonus), pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya. Kemudian untuk mendapatkan itu semua, mereka harus bekerja dengan maksimal atau memberikan kontribusi yang maksimal (di atas rata-rata) kepada perusahaan tempat ia bekerja, sehingga mereka akan dapat balas jasa yang di maksud di atas. Karyawan cenderung

²Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2011), 201.

³ Ibid., hal 205

berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kinerja mereka terhadap perusahaan. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi semangat dan prestasi kerja.

Pemberian insentif ini memang dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. Insentif di sini memang memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif diberikan 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 terpenuhi, maka diharapkan hal ini mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sebagaimana penuturan bapak Widodo karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Aster Mandiri yang mendapatkan insentif materiil berupa bonus setiap bulan dan baju sarimbit ketika Hari Raya Idul Fitri serta insentif non materiil yang berupa peningkatan jabatan atas prestasi kerjanya yang semakin meningkat. hal ini juga dapat memotivasi karyawan yang lain untuk mengikuti jejaknya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan

terutama menyangkut kinerja dari karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif, baik yang berupa materiil atau non materiil. Insentif materiil di sini bisa berupa barang atau uang, Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) insentif materiil ini ada yang berupa gaji tambahan, baju, atau sembako. Untuk insentif non materiil berupa promosi jabatan, penguakuan prestasi, dan lain sebagainya.

Pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kepala Koperasi memberikan insentif berupa promosi peningkatan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik.⁴ Berbicara masalah prestasi kerja, prestasi kerja yang efektif juga tidak bisa muncul dengan sendirinya, hal tersebut muncul karena adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Melihat pentingnya prestasi kerja tersebut, maka bagi kebanyakan orang, insentif mempunyai kekuatan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat, guna mengembangkan prosedur-prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi.

Apabila insentif tersebut memunculkan rasa kepuasan kerja yang bisa melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian sikap mereka dalam menjalani pekerjaan menjadi lebih

⁴ Supa'at, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 21 Februari 2014

baik, bahkan dapat diharapkan keikutsertaan atau loyalitas yang besar dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti hendak meneliti dalam hal insentif pada KSU Aster Mandiri dengan mengangkat judul **“Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini penulis membatasi pada masalah-masalah berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh insentif materiil dan non materiil secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh insentif materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

2. Menjelaskan pengaruh insentif materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.
3. Menjelaskan pengaruh insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengenai insentif dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mempunyai beberapa kontribusi sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Dapat diketahui bagaimana variabel insentif materiil dan insentif non materiil dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi para manajer dalam memotivasi karyawan agar bisa mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kegunaan teoretis

Dari segi teoretis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti, baik bagi penulis sendiri maupun pihak lain sebagai bahan referensi dalam meneliti dan mengkaji secara mendalam tentang permasalahan tersebut.