

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang *profesional*. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi.¹ Suksesnya sebuah perusahaan dengan menggunakan strategi efektif yang harus dicapai untuk keberhasilan. Para manajer perusahaan dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja.

Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai dalam perusahaan. Insentif juga akan memberikan manfaat kepada perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan mau bekerja lebih bersemangat dan cepat, karyawan lebih disiplin, dan karyawan lebih kreatif. Sedangkan untuk karyawan juga bermanfaat dalam hal akan lebih semangat untuk bekerja dan kinerjanya akan semakin lebih baik. Salah satu

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 3.

faktor meningkatnya kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian insentif kepada karyawan.

Insentif merupakan kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.² Tujuan pemberian insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktifitas menjadi salah satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.³

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi

² Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis* (Jakarta: PT Indeks, 2008), 127.

³ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 89.

terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).⁴ Sedangkan Rivai mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.⁵

Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang mempunyai kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja, dan penuh tanggung jawab. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan, dapat menimbulkan harga diri dan berfungsi sebagai laboratorium untuk menempa mereka yang lebih berkualitas dan mampu bekerja produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja, yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya dilakukannya.

Kinerja dengan hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2000), 82.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 384.

⁶ Hendrawab Supratikno dan Joi Lhalauw dkk, *Manajemen Kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 13.

manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja waktu tertentu dan penekanannya pada hasil yang diselesaikan karyawan pada periode waktu tertentu.

Peneliti tertarik dalam hal ini di karenakan mengingat pemberian insentif sangat baik dilakukan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan memotivasi prestasi kerja karyawan. Dalam pemberian insentif harus ada kinerja karyawan. Hal ini bertujuan supaya perusahaan mengetahui kinerja karyawannya yang semakin baik atau menurun. Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Pemberian insentif tersebut dianggap merupakan faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Di dalam sebuah organisasi harus adanya dukungan-dukungan atau dorongan-dorongan mengenai insentif terhadap kinerja karyawannya agar memperoleh hasil yang menjadi tujuan perusahaan kita sendiri agar tidak merugikan perusahaan yang dinaunginya, sesuatu itu sangatlah dibutuhkan oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.⁷ insentif yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan mencetak karyawan yang *profesional*.

Sebagaimana diketahui di Indonesia perusahaan asuransi yang pertama kali muncul yaitu AJB Bumiputera 1912 merupakan asuransi jiwa nasional yang tertua di Indonesia. Salah satu kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaannya yang unik, dimana Bumiputera adalah satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk mutual atau usaha sendiri, artinya pemilik perusahaan adalah pemegang polis bukan pemegang saham. Tidak seperti perusahaan berbentuk Perorangan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. AJB Bumiputera mendirikan suatu asuransi sesuai dengan syari'ah yaitu Bumiputera Syari'ah, salah satunya yaitu Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri.

Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri merupakan perusahaan di bidang jasa dan sudah cukup lama yaitu sejak tahun 2007, selama berdiri hingga sekarang perkembangan cukup pesat. Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri dalam bidang kegiatan operasionalnya membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lain,

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 381.

maka dibutuhkan kinerja yang cakap dan berkemampuan tinggi dalam hal mencari nasabah maupun dalam hal administrasi. Insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan yang bisa memenuhi ataupun melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Misalnya pada tahun 2015 perusahaan menentukan insentif 20% dari total dana nasabah yang didapatkan, setiap karyawan non organik, dan pada tahun 2016 di tentukan insentif sebesar 30%. Dengan adanya insentif diharapkan bisa memacu karyawan untuk bekerja lebih baik.

Uraian di atas mendorong peneliti untuk mengetahui apakah insentif yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan lebih banyak menarik nasabah. Dengan demikian kinerja karyawan yang bagus akan membuat nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Untuk masalah pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada karyawan dari sebuah perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan mencetak karyawan yang *profesional*. Dari paparan di atas peneliti ingin membuat penelitian dengan judul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syari’ah Cabang Kediri**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar fokus penelitian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif pada karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui insentif di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan antara teori dalam perkuliahan dengan praktik yang terjadi dilingkungan kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Menambah khazanah bacaan ilmiah, dan juga sebagai dasar evaluasi bagi mahasiswa (khususnya ekonomi syariah) untuk melihat penerapan teori yang di dapat di perkuliahan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi pengetahuan, penambahan wawasan dan bahan perbandingan pembaca lain yang berminat untuk mempelajari permasalahan yang sama.

4. Bagi Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penyempurnaan kebijakan perusahaan, yang mendorong pimpinan untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban atau dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris⁸. Dalam penelitian ini hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.

F. Telaah Pustaka

Penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini berkaitan dengan jam kerja karyawan, etos kerja, gaya kepemimpinan sudah dilakukan peneliti baik yang ada di STAIN Kediri maupun perguruan tinggi lainnya. Namun faktor pembahsan skripsi tersebut berbeda dengan yang akan penulis bahas dalam skripsi. Diantara hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Vivien Novita Rina pada tahun 2012 , STAIN Kediri dengan judul “Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syari’ah Cabang Kediri”. Penelitian diperoleh hasil penelitian bahwa variabel jam

⁸ Suryadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), 69.

kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) di BRI Syari'ah Cabang Kediri. Melalui rumus korelasi product moment dan regresi dengan menggunakan software SPSS 11.5 diperoleh hasil $r^2 = 0,180$ dan signifikan = $0,002$. Kesimpulannya yaitu hubungan antara variabel jam kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) signifikan. Uji anova menghasilkan angka F $10,504$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002$. Angka signifikan $0,002 < 0,05$, maka model jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 15,333 + 0,509 X$ maka kesimpulannya adalah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Cabang Kediri. Karena t hitung ($3,241$) $> t$ tabel ($2,011$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara jam kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Cabang Kediri.⁹

2. Diah Wulan Sari (2013), STAIN Kediri dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Arta Pamenang Kediri". Dari penelitian diperoleh hasil penelitian dengan menggunakan software SPSS16.0, gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, menunjukkan angka sebesar $0,839$ dan signifikan $0,000$ angka ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat. Kemudian dari hasil pengujian analisis regresi menggunakan software SPSS maka diperoleh persamaan regresi $Y = 8,225 + 0,815X$. Dari pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 16 di dapatkan nilai $R^2 = 0,703$ artinya

⁹ Vivien Novita Rina, "Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syari'ah Cabang Kediri", Skripsi S1 Ekonomi Islam, STAIN Kediri, 2012.

variabel-variabel kinerja di BPRS Arta Pamenang Kediri yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 70,3% .¹⁰

3. Skripsi karya Irfan Baddu pada tahun 2007, Universitas Brawijaya Malang dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan). Dengan rumusan masalah: Apakah etos kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri?. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan koperasi Baitul Maal wat Tanwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan yang berjumlah 91 orang karyawan. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji analisis regresi sederhana, uji parsial, uji F. Pengerjaan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program oleh data *SPPS versi 11.00 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis etos kerja islam (X) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana hasil uji regresi asekarasimultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,30.¹¹
4. Mawardi mubarak pada tahun 2014, Universitas Hasanudidin Makassar dengan judul “ pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pada BPR Bina Mandiri Terpadu. Dari penelitian diperoleh hasil penelitian

¹⁰ Diah Wulan Sari, “*pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri*”. Skripsi S1 Ekonomi Islam, STAIN Kediri, 2013.

¹¹ Irfan Baddu, “ *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan*” (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan). Skripsi S1 Ekonomi Islam, Universitas Brawijaya Malang, 2007.

kuantitatif dengan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,379. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 37,9%, sedangkan 62,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Bina Mandiri Terpadu.¹²

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah pertama, terletak pada variabel x, jika penelitian terdahulu menggunakan jam kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja. Maka penelitian ini menggunakan perbedaan yaitu insentif sebagai variabel x. Kedua, peneliti terdahulu bertempat di BRI Syariah Cabang Kediri, BPRS Arta Pamenang Kediri, Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan. Penelitian di BPR Bina Mandiri Terpadu dengan judul skripsi yang sama, supaya dapat digunakan sebagai data kuantitatif pada penelitian sebelumnya. Sedangkan penelitian ini bertempat di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri.

¹² Mawardi Mubarak "*Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pada BPR Bina Mandiri Terpadu*",). Skripsi S1 Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makasar, 2014.