

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya perusahaan bukan saja menginginkan karyawan yang “mampu, terampil, dan cakap”, tetapi yang terpenting ialah mereka yang berkeinginan untuk bekerja secara giat dan mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi.

Di era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) seperti saat ini, iklim kompetisi yang tinggi disemua sektor bidang pekerjaan memaksa setiap perusahaan harus bekerja lebih ekstra, efektif, efisien, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan bahkan mengembangkan kelangsungan hidup perusahaannya.

Perusahaan saat ini lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis semata.

Sumber daya manusia (karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha yang harus dikelola secara profesional. Sumber daya manusia ini termasuk komponen yang sangat penting dan harus selalu dipacu kualitasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹ Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat seperti gaji, sistem kompensasi, pembinaan, kondisi fisik pekerjaan, teknis pekerjaan serta aspek-aspek ekonomis lainnya yang terkait. Disisi lain faktor-faktor tersebut bisa dirasakan berupa motivasi, tingkat stres dan

¹ D. Made Dharmawati, *Kewirausahaan*, Depok: Raja grafindo, 2016, hal. 317

kepuasan kerja. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial yang pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa material maupun non material kepada karyawan beserta keluarganya. Hal ini akan dapat membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, bersifat loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Sumber daya masyarakat yang menjadi perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan harus dapat tumbuh dan berkembang. Agar karyawan dapat tumbuh dan berkembang maka karyawan perlu adanya pembinaan guna untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Pembinaan adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja, lewat pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus di tingkatkan dan bagaimana cara meningkatkannya.

Pembinaan merupakan bagian dari siklus berkelanjutan yang bisa digunakan manajer untuk memperbaiki kinerja karyawan di tempat kerja. Pembinaan ini merupakan suatu proses yang bisa membantu seorang karyawan untuk sukses dan juga bisa mensukseskan suatu organisasi atau perusahaan atas kinerja karyawannya.²

Di kalangan bisnis saat ini sudah menjadi tuntutan kepada manajer agar bisa terampil menjadi pembina, karena dalam kenyataannya tidak banyak keterampilan yang digunakan di dunia kerja yang mereka jalani didapatkan dibangku sekolah, bahkan trip, trik, dan terobosan yang membuat pekerjaan menjadi mudah sering tidak didapatkan melalui pelatihan melainkan di peroleh ditempat kerja secara informal.³

Interaksi yang terjadi dalam pembinaan antara manajer dan karyawan ini yang diharapkan akan memberikan timbal balik berupa

² M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: aswaja pressindo, 2014, hal.107.

³ *ibid*, hal.108.

peningkatan kinerja karyawan, pembinaan akan memberikan dampak yang semakin baik ketika pembinaan ini dilakukan dengan baik. Pembinaan dalam peningkatan kinerja karyawan ini biasanya dilakukan melalui empat model pembinaan seperti memantau kinerja karyawan, mendiagnosis kebutuhan perbaikan kinerja, menetapkan cara memperbaiki situasi, dan menyampaikan umpan balik yang konstruktif.⁴

Pembinaan yang tepat sasaran dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk memaksimalkan segenap potensinya dan menjadi sebuah stimulus sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks pekerjaan, pembinaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja sesuai yang diharapkan suatu perusahaan.

Proses pembinaan ini selain diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, pembinaan ini juga digunakan untuk menganalisa bagaimana kemampuan dan keinginan yang diinginkan seorang karyawan. Untuk mengetahui kemampuan karyawan perlu dilakukan penilaian prestasi kerja dan mengevaluasinya. Namun dengan memahami keinginan dari seorang karyawan, perusahaan atau organisasi bisa memberikan stimulus kepada karyawan agar karyawan setelah mendapatkan pembinaan bisa tetap mempertahankan kinerjanya bahkan supaya karyawan mampu meningkatkan kemampuan kinerjanya. Salah satu stimulusnya bisa berupa kompensasi kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerjanya.⁵

Program kompensasi ini penting diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang optimal. Kompensasi ini bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ini berupa gaji, insentif, maupun asuransi,

⁴ *Ibid.*, hal.109-110.

⁵ Kasmir, Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta:Prenamedia Group, 2014,hal. 177.

sedangkan kompensasi non finansial berupa rasa aman, nyaman, bahkan pengembangan karir karyawan.⁶

Banyak karyawan yang mengharapkan balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, mereka mengharapkan balas jasa berupa kompensasi (upah), bonus (insentif) dan fasilitas-fasilitas penunjang lain dari tempat kerja mereka. Salah satu pemberian balas jasa karyawan yang berupa insentif ini menjadi rangsangan kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Kompensasi dalam bentuk insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan kinerja karyawan.⁷

Insentif ini bertujuan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kinerja seorang karyawan. Dan bagi perusahaan insentif merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.⁸

Praktik insentif ini pada dasarnya itu mengacu pada firman Allah SWT. surat An-nahl ayat 97,⁹ yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada*

⁶ *Ibid.*, hlm. 177.

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012, hlm. 182.

⁸ *Ibid.*, hlm. 203.

⁹ Al-Quran, surat An-Nahl, ayat 97, *Al-Quran dan Terjemahannya* Bandung :Departemen Agama RI, Diponegoro, 2000, hlm 106.

mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.

Surat An-Nahl ayat 97 memberikan anjuran kepada organisasi atau perusahaan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Insentif ini di berikan kepada karyawan selain untuk balas jasa juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pembinaan dan insentif dalam bekerja ini akan menjadikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan yang mampu mendorong tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini merupakan suatu sistem formal yang terstruktur dan mengukur, menilai dan mempengaruhi berbagai sifat yang berkaitan erat dengan pekerjaan, prilaku, serta hasil, termasuk diantaranya adalah tingkat ketidakhadiran.¹⁰

Fenomena bisnis yang terjadi saat ini organisasi terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang di perlukan. Hasilnya pemimpin tim hanya berfokus memeras bakat individu demi kepentingan organisasi dan tidak memperhatikan aspek pengembangan karyawan. Padahal sebenarnya karyawan dapat dikembangkan tingkat kinerjanya melalui faktor-faktor seperti melakukan pembinaan dan pemberian insentif kepada karyawan. Permasalahan yang terjadi di KSPPS BMT Lima Satu adalah pembinaan dan pemberian insentif masih belum di terapkan secara optimal dan menyeluruh.

Fenomena ini menjadi dasar peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan dan pemberian insentif yang diterapkan pada KSPPS BMT Lima Satu. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Lima Satu Jepara)”**

¹⁰ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hlm.164.

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pembinaan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara ?
2. Bagaimana Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara ?
3. Bagaimana Pengaruh Pembinaan dan Insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperjelas seberapa besar pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara ?
2. Untuk memperjelas seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara ?
3. Untuk memperjelas seberapa besar pengaruh pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis, sehingga penulis dapat membandingkan antara teori dan praktek atau kenyataan yang terjadi di lapangan.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepastakaan serta sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pengaruh pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, serta sebagai bahan acuan bagi peneliti yang lainnya.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

F. Sitematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dan memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, maka penulis mendiskripsikan sitematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman moto, halaman persembahan, halaman kata pengantar,

halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan abstraks.

2. Bagian Isi

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini terdiri dari latar belakang, penegasan istilah, batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang menyangkut penelitian. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain : pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Juga menguraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri : jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan realibilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi responden, deskripsi data penelitian, uji validitas dan realibilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan dan analisis, dan implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan yang didapat dari analisis data, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.

