

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja maupun hasil kerjanya.<sup>1</sup> Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya agar memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka perusahaan mengharapkan peningkatan terhadap kualitas kerja maupun hasil kerjanya.

Tujuan perusahaan yang ingin dicapai, salah satunya adalah ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja atau manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Sumber daya manusia merupakan hal yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber dayanya dengan baik agar kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu tertentu. Secara lebih jauh Indra Bastian dalam Irham Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 21.

<sup>2</sup> Agus Salim, "Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Kencana Rayadi Jakarta", *Jurnal Lentera Bisnis*, 6 (November 2017), hlm. 2.

(*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>3</sup> Kinerja merupakan kontribusi karyawan kepada perusahaan, yang akan membantu mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi.<sup>4</sup> Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, diharapkan dapat berkontribusi kepada perusahaan dengan memberikan kinerja terbaiknya. Sedangkan kompetensi diperlukan perusahaan agar karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus meningkatkan kinerja terhadap sumber daya manusia yang sudah ada dengan cara memberikan motivasi agar dapat dijadikan suatu penyemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan apabila semangat kerja menurun, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.<sup>5</sup> Suatu perusahaan perlu memberikan motivasi pada setiap karyawannya, karena melalui motivasi, karyawan perusahaan akan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dari semangat tersebut akan terlihat peningkatan kinerjanya dengan ia bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Manullang berpendapat bahwa hal yang mendorong manusia mau bekerja dengan segiat-giatnya dalam hubungan suatu organisasi tergantung dari berapa

---

<sup>3</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 2.

<sup>4</sup> Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja", *Journal of Islamic Education Management*, 2 (Oktober 2017), hlm. 171.

<sup>5</sup> Agus Salim, "Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Kencana Rayadi Jakarta", *Jurnal Lentera Bisnis*, 6 (November 2017), hlm. 2.

tingginya taraf perealisasiian tujuan-tujuan perseorangan dalam organisasi yang bersangkutan. Semakin diperhatikannya tujuan-tujuan perseorangan semakin giat masing-masing perseorangan itu melakukan tugas-tugasnya.<sup>6</sup> Seorang karyawan biasanya meningkatkan kinerjanya, jika pimpinan memperhatikan karyawannya. Karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan, apabila kinerja yang diberikan kepada perusahaan sangat baik maka hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan sebagai timbal baliknya perusahaan akan memberikan imbalan kepada setiap karyawannya.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.<sup>7</sup> Setiap organisasi banyak yang menganut sistem insentif, hal tersebut disebabkan karena untuk mendorong produktivitas karyawannya, sehingga apabila produktivitas karyawan semakin tinggi, maka karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan memperoleh insentif sebagai imbalan dari kerjanya.

Pemberian insentif diberikan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.<sup>8</sup> Pemberian insentif diberikan oleh pimpinan agar supaya

---

<sup>6</sup> Imam Ghozali Mustafa, "Studi Tentang Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur", *Jurnal Paradigma*, 1 (Desember 2017), hlm. 376.

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 268.

<sup>8</sup> Risnawati, "Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai; Studi Kasus Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kediri", *Jurnal Rez Publica*, 1 (2018), hlm. 3.

karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhannya. Selain itu, perusahaan mengharap agar diberinya insentif dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.<sup>9</sup> Apabila seorang karyawan telah memberikan kontribusinya kepada suatu organisasi / perusahaan serta memiliki prestasi kerja, maka pemimpin perusahaan akan memberikan insentif sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi dan kontribusinya. Insentif yang diberikan dalam bentuk material (uang) ataupun dalam bentuk non-material.

Kompensasi insentif akan diterima anggota organisasi apabila realisasi laba, volume produksi, volume penjualan atau hasil penjualan berada diatas anggaran.<sup>10</sup> Insentif dari perusahaan akan diberikan kepada karyawannya, apabila karyawan telah mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dengan itu, perusahaan ataupun karyawan akan sama-sama mendapat keuntungan.

Manfaat insentif yaitu para karyawan akan terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam meningkat keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.<sup>11</sup> Insentif mampu mendorong kinerja karyawan, karena

---

<sup>9</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 89.

<sup>10</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 148.

<sup>11</sup> Jhon Robin Rongalaha, "Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado", *e-journal Acta Diurna*, 4 (2015), hlm. 3.

apabila kinerja karyawan meningkat, maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan akan memperoleh penghasilan tambahan disamping gaji yang diperoleh.

Tujuan perusahaan dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi.<sup>12</sup> Ada berbagai macam tujuan perusahaan yang ingin dicapai, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawannya agar supaya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan akan memperoleh hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Kontribusi tersebut baik berupa pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi.

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha.

---

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 11.

Upaya untuk menunjang hal tersebut anggota koperasi dan penerima amanat perlu memiliki karakter STAF, yaitu Shiddiq (jujur), Tabligh (Transparan), Amanah (dapat dipercaya) dan Fathanah (Profesional).<sup>13</sup>

BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang merupakan salah satu lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah. Koperasi ini memberikan insentif bagi karyawannya yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan yaitu insentif untuk target penyelesaian pembiayaan bermasalah dan insentif dalam target penghimpunan tabungan. Insentif yang diterapkan dapat berupa uang, sarung dan umroh (bagi karyawan yang mendapatkan 10 peserta umroh). Insentif ini diterapkan agar kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri semakin meningkat.<sup>14</sup> Sehingga dengan adanya penerapan insentif tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan setelah insentif diterapkan.

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Mengingat luasnya permasalahan yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang, maka penulis perlu membatasi permasalahan yang ada, berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalahnya yaitu sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> <https://bmtugtsidogiri.co.id>, di akses pada tanggal 29 September 2019 pukul 15:05.

<sup>14</sup> M. Shonhaji, karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben, wawancara di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang, (15 November 2019).

1. Bagaimana aturan insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang ?
2. Bagaimana implementasi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang ?
3. Bagaimana hasil dari implementasi pemberian insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang ?
4. Bagaimana kinerja karyawan setelah adanya penerapan insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui aturan insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang
2. Untuk mengetahui implementasi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui hasil dari implementasi pemberian insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan setelah penerapan insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben hasil dari implementasi pemberian insentif di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini yaitu:

##### **1. Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif untuk mengembangkan manajemen kinerja BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Peneliti juga berharap melalui penelitian ini, BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang dapat menciptakan karyawan yang memiliki potensi serta keahlian yang optimal melalui pemberian insentif.

##### **2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura**

Hasil dari penelitian ini untuk menjadi salah satu pedoman bagi kalangan mahasiswa, baik untuk tugas materi perkuliahan maupun untuk kepentingan penelitian yang pokok kajiannya mungkin memiliki kesamaan.

##### **3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian dimaksudkan untuk mengetahui implementasi pemberian insentif dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang. Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman dan memperluas pengetahuan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif.



## E. Definisi Istilah

Judul proposal ini yaitu “Implementasi Pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Omben Kabupaten Sampang”. Definisi istilah dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan interpretasi dan pemahaman terhadap judul yang diangkat dalam penelitian, sehingga perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

Istilah tersebut sebagai berikut:

1. Implementasi menurut KBBI yaitu pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan pengertian umum implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang).<sup>15</sup>
2. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>16</sup>
3. Menurut Rivai dan Basri dalam buku Bintoro Daryanto kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> <https://alihamdan.id/implementasi/>, di akses pada tanggal 29 Maret 2020 pukul 14:31.

<sup>16</sup> Jhon Robin Rongalaha, “Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado”, *e-journal Acta Diurna*, 4 (2015), hlm. 2.

<sup>17</sup> Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hlm. 106.

Kinerja dan insentif merupakan dua hal yang saling berhubungan. Insentif merupakan sebuah dorongan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh insentif disamping gaji yang diberikan oleh perusahaan.