

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, semua lapisan masyarakat menuntut setiap karyawan perusahaan untuk “kompeten, mampu, dan sanggup”, namun yang terpenting adalah mereka mau bekerja secara aktif dan mencapai hasil kerja yang diinginkan. Suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia, Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Mengingat begitu penting peranannya bagi perusahaan maka sumber daya manusia perlu di kelola secara baik. Banyak perusahaan berupaya untuk mencari cara dan solusi agar sumber daya yang ada dapat memiliki semangat dan disiplin kerja, sehingga mendorong agar perusahaan memiliki kinerja tinggi. Salah satunya caranya adalah dengan memberi motivasi berupa pemberian insentif, sering melakukan komunikasi dua arah dan mencari solusi bagi pegawai untuk mengetahui permasalahan kedisiplinan yang terjadi selama ini.¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia

¹ Sumarsid Sumarsid and Atik Budi Paryanti, ‘*Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*’, *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 5.2 (2019), 43–49 <<https://doi.org/10.37012/jtik.v5i2.174>>.

dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik 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 karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi, untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan

pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Berdasarkan kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Berdasarkan hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan. 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 semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.²

² Haedar Haedar, Muh. Ikbali, and Gunair Gunair, 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara', *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5.1 (2016), 15–21 <<https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>>.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak Perusahaan, agar omzetnya dapat meningkat.³

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu bank terkhususnya pada Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang), di lihat dari faktor lainnya selain modal. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang sangat cepat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas, sehingga karyawannya dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan.⁴

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Secara umum, perusahaan perbankan syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.⁵

³ Marianus Subianto 1, *'Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto'*, 4 (2016), 698–712.

⁴ Evi Mufrihah Zain and others, *'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong'*, 1 (2022), 128–31.

⁵ Sukoco Sugeng, Satria Tirtayasa, and Hazmanan Khair Pasaribu, *'Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister*

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 motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak Perusahaan, agar pencapaian dan target perusahaan meningkat.⁶

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif menurut Flippo yaitu *Incentive is defined as the adeque and equitable remuneration of personnel for their constribution to organizational objectives*. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Para ahli

Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1) (2) (3)', 17.2 (2020), 224–39 <<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2368>>.

⁶ Marianus Subianto 1, 'Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Serba Mulia Auto', 4 (2016).

diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.⁷

Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai baik finansial maupun non finansial. Tujuan utama dari insentif, yakni untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan, bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.⁸

Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang) selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawannya yang di miliki dengan cara memberikan bonus pada karyawannya dengan

⁷ Said Almaududi, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi', *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6.1 (2021), 96 <<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>>.

⁸ Azalia Nurushobakh, 'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan', *Jmk*, 2.3 (2017), 124–34.

harapan tujuan perusahaan dapat tercapai, harus di akui bahwa tercapainya perusahaan itu dari karyawan karena karyawan adalah faktor – faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Dalam penelitian kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu guna mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok karyawan dalam suatu aktivitas tertentu yang dilakukan oleh kemampuan alami (otodidak) atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar dan keinginan untuk berprestasi di sebuah perusahaan maupun organisasi.⁹

Menurut Robbins dan Judge (2008:253) teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara

⁹ Sukoco Sugeng, Satria Tirtayasa, and Hazmanan Khair Pasaribu, 'Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1)(2)(3)', 17.2 (2020), <<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2368>>.

tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

Teori harapan oleh Viktor Vroom tersebut berfokus pada tiga hubungan:

1. Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana Penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.¹⁰

¹⁰ Ahmad Wahyudi, *Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Departement Store Tunjungan Plaza*

Pada penelitian ini sebagai survey awal yang dilakukan pendahuluan pada 1 agustus 2023 sampai dengan selesai yang bertempat di Bank syariah indonesia (BSI Wilayah Tangerang) mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank syariah indonesia (BSI Wilayah Tangerang)”. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan (BSI Wilayah Tangerang) yang berjumlah 50 responden.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum diketahui secara pasti sejauh mana pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Tangerang.
2. Belum terdapat kejelasan apakah sistem insentif yang diterapkan saat ini sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Belum tersedia data yang menggambarkan hubungan antara pemberian insentif dan hasil kinerja karyawan secara konkret.
4. Diperlukan evaluasi terhadap sistem insentif untuk mengetahui kesesuaiannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar pembahasan tidak melebar jauh maka penulis menetapkan beberapa batasan permasalahan yaitu :

1. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh insentif karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang) .

2. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang)?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang)?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan dan batasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang).
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian insentif ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada Bank Syariah Indonesia (BSI Wilayah Tangerang).

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan tentang insentif yang dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan.

2. Bagi pihak bank

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Indonesia untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai pemberian insentif karyawan khususnya di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi akademis dalam memperhatikan insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan nya.

G. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun penelitian ini, penulisan dibagi menjadi 5 bab yang akan dibahas, yang memuat ide-ide pokok kemudian dibagi menjadi beberapa sub-bab, sehingga secara keseluruhan dapat menjadi satu kesatuan yang saling menjelaskan dalam satu pemikiran. Secara garis besar, ide-ide yang terkandung dalam masing masing bab diantaranya :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari sebelas sub-bab yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini merupakan tinjauan umum yang menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan secara rinci mengenai waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel penelitian, teknik analisis data, analisis regresi data panel.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang uraian hasil penulisan berupa temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan disertai analisisnya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi akhir penelitian dengan membuat kesimpulan dan uraian-uraian serta serta penjelasan yang sudah disajikan pada bab-bab sebelumnya dan selanjutnya memberikan saran-saran yang sekiranya berguna dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.