

diikuti dengan SDM yang berkualitas tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Emron Edison et. al. (2017:188), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, Menurut Suparno Eko Widodo (2015:4), mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. 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. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan

agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017: 238), Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif juga merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Memasuki era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perbaikan. Hal ini mendorong terjadinya perubahan pada perusahaan dari biasa-biasa saja menjadi mengikuti perkembangan zaman. Kondisi sebagaimana telah diuraikan harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara sejak dini. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen 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. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

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. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

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, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak

adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan. Menurut Maziah (2017:60), dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Menurut Mangkunegara dalam Arif Yusuf Hamali (2016:87), rumus pembagian insentif harus ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kinerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Lijian Poltak Sinambela (2017:238), tujuan pemberian insentif dan tunjangan oleh organisasi atau perusahaan merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan jika perusahaan memperhatikan dan

memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2013:120), menjelaskan bahwa benefit atau tunjangan meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan.

Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat, maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012:245), menjelaskan bahwa tujuan pemberian tunjangan adalah untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon pegawai baru. Perusahaan yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun setelah pegawai pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru dan meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work* dan kinerja karyawan.

Perusahaan pembiayaan adalah suatu badan usaha diluar Bank dan Lembaga Keuangan bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana, atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat (Keputusan Menteri Keuangan RI No.84PMK.012/2006). PT. Wahana Ottomitra Multiartha atau WOM Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia. Persaingan perusahaan pembiayaan yang tinggi menuntut karyawan memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan pihak HRD WOM Finance Cabang Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Banyak karyawan tidak dapat memenuhi target, sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri. Dari bulan juni 2020 sampai dengan maret 2021 sebanyak 11 orang mengundurkan diri. Selain itu masih ada karyawan yang tidak melakukan tugasnya secara optimal. Serta adanya karyawan yang tidak fokus dalam menjalankan tugasnya.

Upaya yang dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan diadakannya program insentif dan tunjangan. PT. WOM Finance Kota Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang mana dalam praktiknya memiliki program kesejahteraan berupa insentif dan tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan non manajer, namun pihak PT. WOM Finance Kota Tasikmalaya belum mengetahui secara pasti apakah insentif dan tunjangan yang diberikan telah meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu

dilakukan analisis serta evaluasi perihal pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan PT. WOM Finance Kota Tasikmalaya dan dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Jadi karyawan WOM Finance Cabang Tasikmalaya dalam aktivitasnya memiliki insentif yang berbeda tiap divisinya. Sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka dari itu karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Target yang terlalu banyak dan besar akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat ditimbulkan.

Karyawan setiap tahunnya selalu diberikan tunjangan maka dituntut untuk bisa bekerja semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Bekerja dengan baik dan benar karyawan akan mendapatkan tunjangan lebih dari perusahaan. Maka program tunjangan ini akan selalu ada jika karyawannya bekerja sesuai standar operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan tunjangan di PT. WOM Finance Kota Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan agar dapat diketahui serta sebagai salah satu cara dalam pengambilan kebijakan yang tepat oleh pihak PT. WOM Finance Kota Tasikmalaya dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah yang akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang dibahas sebelumnya, adapun identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana tunjangan karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Insentif pada karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
2. Tunjangan pada karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.
4. Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya materi atau pembahasan tentang pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan kerja pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan masuk bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian pada materi yang sama.

- d. Bagi pihak kampus

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Lingkungan Kav. 26 Kelurahan Argasari Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 10 bulan yaitu mulai dari bulan Juni 2021 sampai April 2022. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan 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.

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Gorda (2004:141), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Manullang (2003:147), menyatakan Insetif merupakan sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan.

Menurut Malayu Hasibuan (2001:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Pangabean (2002:77),

mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2002:89), 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 terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Begitu pula menurut Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian insentif di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan), atau dengan kata lain insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada segenap pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial