

# **BABI**

## **P E N D A H U L U A N**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah instansi harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien, dan efektif, terlebih lagi di masa globalisasi sekarang ini. Semakin berkembangnya sebuah organisasi menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel. Salah satu faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan organisasi ini adalah pegawai. Pegawai merupakan pelaku aktivitas operasional yang senantiasa mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut.

Tidak dipungkiri dalam suatu organisasi ada hal-hal yang timbul akibat dari penggunaan tenaga kerjanya. Atau dengan perkataan lain terjadinya pemborosan tenaga kerja karena tenaga kerjanya tidak difungsikan dan ditempatkan secara benar. Pemborosan tersebut dapat juga terjadi disebabkan karena tidak dipenuhinya sistem pengorganisasian yang baik, tenaga kerja tidak diperhatikan dan lain sebagainya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan memperhatikan pelaksanaan insentif pegawai, khususnya pegawai yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional. Karena pegawai merupakan faktor



produksi yang sangat vital dalam operasional ini maka perlu adanya pengelolaan pegawai secara baik agar tidak terjadinya pemborosan pelaksanaan pekerjaan.

Insentif pada dasarnya adalah merupakan pekerjaan personalia. Insentif adalah apa yang diterima pegawai sebagai pertukaran pekerjaannya. Apakah itu upah atau gaji berkala, bagian personalia biasanya merencanakan dan mengelola insentif pegawai. Apabila insentif tersebut dilaksanakan dengan cermat maka pegawai kemungkinan besar akan merasa puas dan dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan bagian personalia akan mencapai tujuannya dari tenaga kerja yang efektif. Akan tetapi apabila pegawai menerima insentif yang tidak memadai, maka pelaksanaan pekerjaan, motivasi dan kepuasan kerja akan berkurang.

Program insentif memelihara sumber daya manusia dari suatu organisasi. Apabila upah dan gaji tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan akan kehilangan pegawai dan biaya yang dikeluarkan untuk menarik, memilih, melatih dan mengembangkan mereka akan lebih besar.

Dengan pemberian insentif yang terencana dan dilakukan secara terus-menerus maka perilaku pegawai yang melaksanakan tugas/pekerjaan secara efektif dan efisien akan lebih mudah diatasi, dan melalui pengembangan pegawai akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya yang menyangkut tentang karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya. Dengan demikian melalui pemberian insentif akan menimbulkan