

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau SDM adalah salah satu factor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu memaksimalkan laba. Tenaga kerja member sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman, dan keahlian. Hal ini berarti dalam suatu organisasi factor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Suatu organisasi perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan professional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Menurut Wibowo (2007:133) : “Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.”

Kompensasi berkaitan juga dengan rasa keadilan antar para pegawai didalam satu organisasi maupun antar para pegawai didalam beberapa organisasi. Dalam kondisi tertentu insentif dan bonus merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kondisi dan waktu yang lain mungkin tidak demikian. Untuk itu setiap kelompok dan tingkatan dalam struktur organisasi dimungkinkan harus ada strategi, kebijakan, dalam sistem imbalan yang berbed.

Seorang pemimpin didalam organisasi harus dapat membina hubungan baik dengan pegawai, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor. Lembur, bonus, dan tunjangan-

tunjangan kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya tenaga kerja akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan-tunjangan tersebut tidak diberikan organisasi secara Cuma-Cuma. Para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya selama ia bekerja di organisasi tersebut.

Maka dalam hal ini, gaji, honor, dan insentif sangat besar sekali pengaruhnya karena dapat mempengaruhi sifat tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan beban yang menjadi tanggung jawab. Masalah ini tidak saja menyangkut berapa jumlah uang yang diterima, melainkan menyangkut beban pekerjaan maupun berkaitan dengan moral dan tanggung jawab organisasi terhadap kehidupan para karyawan dan keluarganya. Karena itu, tidak menutupi kemungkinan bila perusahaan tidak dapat memenuhinya, maka para karyawan tersebut sanggup melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan.

Gaji, Honor, dan Insentif tidak saja sekedar cara untuk memuaskan kebutuhan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Gaji dan honor merupakan salah satu alat motivasi untuk bekerja lebih keras dan berdampak dalam mengurangi pergantian pegawai.

Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara sebagai instansi dibidang pendidikan, dimana di dalamnya terdiri dari beberapa kepala bagian, dan masing-masing bagian memiliki jumlah pegawai dan staf pengajar yang cukup banyak sehingga didalam memberikan gaji, honor, dan insentif memerlukan program penimbangan prestasi yang efektif yang digunakan untuk menentukan siapa yang harus dinaikkan pangkatnya atau mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang telah dimilikinya selama ia bekerja. Sesuai dengan surat keputusan Rektor Universitas Sumatera Utara no

:237/H5.1.R/SK/KEU/2010 tentang Penetapan Satuan Biaya Pembayaran Honorarium Kesejahteraan / Insentif Unsur Pelaksanaan Akademik/Adiministrasi dan Pengelola Manajemen Perguruan Tinggi Fakultas/Unit Kerja Dilingkungan Universitas Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas lebih detail lagi mengenai pengaruh pemberian gaji, honor, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengambil judul : **“Pengaruh Pemberian Gaji, Honor dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara “.**

B. Perumusan Masalah

Penghargaan dalam bentuk uang merupakan motivasi utama bagi kebanyakan pegawai. Hal ini disebabkan dapat membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik tingkat rendah dan juga kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi perihal pengakuan dan prestasi. Tetapi apakah penghargaan atau tunjangan tersebut berpengaruh dalam merangsang kinerja pegawai di dalam organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang. Maka rumusan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah :

Bagaimanakah pengaruh pemberian gaji, honor dan insentif terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji, honor, dan insentif terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara

2. Untuk mengetahui bagaimana Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi, dapat memberikan masukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
2. Bagi Penulis, berguna untuk mengetahui perbedaan yang ada antara praktek yang dilakukan oleh perusahaan dengan teori bangku perkuliahan melalui buku-buku perpustakaan
3. Bagi Peneliti, sebagai masukan atau referensi bagi pembaca untuk membantu penulisan tugas akhir.

E. Sistematika Penelitian

1. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara yang terletak di jalan Prof.c M.T Hanafiah kampus USU Medan. Untuk lebih jelasnya, jadwal kegiatan ini dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jadwal kegiatan

N O	KEGIATAN	MINGGU KE		
		1	2	3
1.	Persiapan			
2.	Pengumpulan Data			
3.	Penulisan Laporan			

Sumber : Penulisan, 2011

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu gambaran singkat untuk membedakan pembahasan, memudahkan pembahasan dan perincian sehingga data-data yang relevan dalam skripsi minor ini, maka penulis merinci sistematika penulisan seperti di bawah ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II PROFIL FAKULTAS EKONOMI USU

Dalam bab ini akan membahas sejarah ringkas fakultas ekonomi USU, jenis kegiatan, struktur organisasi, job description pada FE USU, kinerja kegiatan terkini, serta rencana kegiatan yang akan dilaksanakan.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang pengertian gaji, honor, dan insentif, tujuan pemberian gaji, komponen gaji, penggolongan honor, tujuan insentif, sistem pemberian insentif, serta pengaruh pemberian gaji, upah, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran