

## ABSTRAK

Pemberian insentif didalam perusahaan semakin memegang peran penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya produktivitas kerja, dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan dengan adanya pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, loyalitas, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap jabatannya, dan diharapkan bisa memberikan kepuasan kerja. Bagi karyawan dengan adanya pemberian insentif ini maka mereka memperoleh kesempatan untuk dapat menambah pendapatannya. Oleh karena itu, penulis menyusun Laporan Tugas akhir dengan judul **“Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Insentif Pada PT Fanindo Cipta Propertindo”**.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, agar lebih efektif dan efisien sumber daya manusia harus dipelihara yaitu dengan cara memberikan insentif. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Fanindo Cipta Propertindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti atau perumahan di Batam. PT Fanindo Cipta Propertindo merupakan anak perusahaan dari Fanindo Group. Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang menggambarkan atau menguraikan suatu situasi atau kondisi tertentu mengenai objek yang diteliti dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, mengklasifikasikan, menganalisis dan membandingkan dengan teori-teori yang diketahui yang pada akhirnya dapat dihasilkan suatu kesimpulan.

Dalam pelaksanaan pemberian insentif, perusahaan menerapkan sistem insentif berdasarkan poin adapun target poin perbulannya adalah sebesar 20 poin dengan komisi per poin sebesar Rp 225.000 jika karyawan tidak mencapai target maka akan di berikan surat peringatan (SP). Sedangkan target poin untuk bonus terdiri dari tiga tingkatan yaitu pertama 300 poin pertahun dengan bonusnya sebesar Rp 25.000.000, kedua 450 poin dengan bonus sebesar Rp 50.000.000, dan 600 poin dengan bonus sebesar Rp 100.000.000.

Dalam pelaksanaan pemberian insentif, ada sebagian karyawan yang tidak bisa mencapai target poin yang telah ditentukan dan ada juga sebagian karyawan yang bisa mencapai target tersebut. Ini dikarenakan target poin yang ditetapkan terlalu tinggi. Jadi penulis menyarankan agar perusahaan menurunkan target poin yang telah ditentukan sebelumnya dan menaikkan harga komisi per poinnya.