

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan diawaki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya. SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengola SDM dengan baik, setiap pimpinan atau manajer serta yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM yang baik pula.¹

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh

¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.1

terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.²

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenangnya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.³

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.2-3

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Edisi Kelima Cet ke-10, h..289-290

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.⁴

Suatu kompensasi akan dapat akan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang *logic, rational*. Dalam hal ini masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi karyawan. Sebab, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja maupun kepuasan kerja dapat

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.84

menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.⁵

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Pemberian uang secara langsung seperti: gaji, tunjangan dan insentif.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan. Pemberian uang secara tidak

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), Cet kesatu, h.35

langsung, seperti: berbagai jenis asuransi, jaminan sosial, dan jaminan kesehatan.⁶

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.⁷

Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para manajer dapat mengukur, dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan didalam organisasi-organisasi. Apabila para manajer memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-

⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.183

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1989), h.155

imbangan demikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja.⁸

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.⁹

PT Fajar Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sepeda motor Honda (dealer

⁸ Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h.67

⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Edisi 1 Cet Ke-2, h.264.

resmi motor honda) yang beralamat di jalan raya Serang Pandeglang km 12 Baros Serang.

Seiring dengan perkembangannya, saat ini PT Fajar Mandiri telah menerapkan sistem insentif untuk memotivasi kerja karyawannya. Bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bonus tahunan, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), komisi dan tunjangan makan.

Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.¹⁰ PT Fajar Mandiri Baros Serang memberikan bonus kepada karyawannya setiap satu tahun sekali. Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/perusahaan kepada pekerja

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* Edisi Kelima, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Cet ke-10, h.303

menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang.¹¹ Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.¹² Tunjangan makan adalah tunjangan atau kompensasi diluar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya makan pegawai dalam satu hari.¹³

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Penerimaan Insentif terhadap Motivasi Kerja*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

¹¹<http://seputarpengertian.blogspot.com/2016/06/pengertian-tunjangan-hari- raya.html?m=1> Diakses pada 25 Februari 2019 Pukul 14:59 WIB

¹²<http://tcha-performance.bpgspot.com/2008/12/insentif-dan-bonus.html?m=1> Diakses pada 23 Februari 2019 Pukul 10:38 WIB

¹³<https://www.kajianpustaka.com/2014/04/gaji-pokok-tunjangan-potongan-dan-lembur.html?m=1> Diakses pada 23 Februari 2019 Pukul 20:48 WIB

1. Penilaian kerja karyawan dilihat dari sisi kuantitas maupun kualitas.
2. Cara kerja karyawan selalu berhubungan dengan besarnya imbalan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Meninjau bentuk kompensasi yang berorientasi pada prestasi kerja (insentif).

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang ada agar tidak terlalu luas maka penulis memberikan batasan, yaitu:

1. Ruang lingkup penelitian ini dilakukan PT Fajar Mandiri Baros – Serang.
2. Untuk meneliti ada atau tidak adanya pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fajar Mandiri Baros – Serang.
3. Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Januari-Mei 2019

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan judul maupun latar belakang yang ada.¹⁴ Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang akan diangkat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fajar Mandiri Baros Serang?
2. Bagaimana pandangan Islam terhadap insentif dan motivasi kerja

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fajar Mandiri Baros Serang

¹⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2015), h.57

2. Mengetahui bagaimana pandangan Islam terhadap insentif dan motivasi kerja

F. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Diharapkan hasil penelitian ini, secara umum dapat mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan yang didapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja.

2. Bagi pembaca

Dapat dijadikan informasi untuk masyarakat luas sebagai ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja.

3. Bagi akademis

Dapat menambah referensi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten terkait penerimaan insentif terhadap motivasi kerja

4. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi suatu bahan masukan bagi perusahaan dalam pelaksanaan penerimaan insentif untuk memotivasi kerja karyawan dimasa mendatang.

G. Sistematika Pembahasan

Secara sistematis, penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang secara garis besar diuraikan sebagai berikut:

Bab ke-Satu: pendahuluan, yang meliputi: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab ke-Dua: Kajian Pustaka, yang meliputi: Pengertian Insentif, Tujuan Insentif, Program Insentif, Jenis Insentif, Sistem Pemberian Insentif, Pengertian Motivasi, Faktor Pendorong Motivasi dan Teori Motivasi,

hubungan antara penerimaan insentif dan motivasi, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab ke-Tiga: Metode Penelitian, yang meliputi: Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Validasi dan Reliabilitas Instrumen, Teknik Analisis Data dan Variabel Penelitian.

Bab ke-Empat: Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian dan Pembahasan.

Bab ke-Lima: Penutup, yang meliputi: Kesimpulan dan Saran.