

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha pada saat ini perusahaan berlomba-lomba untuk menguasai pangsa pasar, namun hal tersebut tidaklah mudah. Perusahaan harus konsisten terhadap segala aspek yang mendukung terhadap kemajuan perusahaannya tersebut, baik di bidang pemasaran, kualitas produk, pelayanan dan lain sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu kegiatan usaha menjadi prioritas utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap individu berbeda-beda.

Pemikiran pokok suatu perusahaan dalam menempatkan kinerja karyawannya dalam bidang pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu. Pihak perusahaan berupaya memberikan kebijakan baru terhadap tiap individu atau karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki *skill*, perilaku, sikap dan pengetahuan yang sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan agar dapat meminimalisir kesalahan sehingga dapat memberikan hasil yang lebih optimal yang bersifat

memajukan perusahaan. Tahap dalam peningkatan dan evaluasi karyawan lebih diprioritaskan pada motivasi dan insentif pada karyawan tersebut. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan bukan semata-mata berharap agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat memberikan hasil produksi yang maksimal melainkan bertujuan untuk memacu semangat bekerja karyawan agar memiliki loyalitas dan personalitas yang tinggi.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan pesaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

Salah salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoyo kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.¹ Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.² Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenenda Media Grup 2009), 75.

² Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks 2006), 120.

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidak hadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Auto2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama **Astra Motor Sales**, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh **PT. Astra International Tbk.**

Kota Pandeglang merupakan sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Banten yang mempunyai obyek wisata diantaranya Pantai Carita, Pantai Tanjung Lesung, Pantai Bama dan Pantai Ciputih ini menjadikan Pandeglang menjadi semakin ramai dan menjadikan jalur transportasi dan bisnis semakin berkembang. Oleh karena itu, perusahaan mobil terkenal Toyota membuka cabang Dealer Auto2000 Pandeglang untuk memenuhi permintaan para konsumen setia mobil Toyota.

Dalam penjualan mobil di Auto 2000 karyawan akan mendapatkan insentif jika berhasil menjual satu unit mobil, besaran insentif tergantung pada harga sebuah mobil tersebut. sebagai contoh jika karyawan menjual satu unit mobil Avanza yang harga *On The Road* (OTR) senilai Rp. 200.000.000 maka insentif yang akan di terima maksimal yakni sebesar Rp. 16.000.000 nilai ini didapat dari 8% dari jumlah OTR sebuah mobil. Semakin tinggi nilai OTR sebuah mobil maka semakin tinggi insentif yang akan didapat oleh karyawan.³ Dalam hal ini peneliti tertarik terhadap bonus atau insentif serta adakah motivasi dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan berharap dapat meningkatkan penjualan kendaraan dengan cara memberikan

³ Imanudin Fadlial, "Profil PT Astra International Tbk. Auto 2000" *Insentif*, di wawancarai oleh Hendriyana, 06 Mei 2019.

motivasi dan insentif bagi karyawan yang mempunyai prestasi sesuai dengan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga lebih efektif dalam mengembangkan kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. (AUTO 2000 CABANG PANDEGLANG)”

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi tentang masalah Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang.

1. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia, sehingga focus pada teknologi saja.
2. Insentif yang diberikan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 kepada karyawan yang bagaimana supaya memotivasi karyawan lain dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Rendahnya tingkat kepuasan karena semakin banyak aspek yang dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

4. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan turunnya semangat karyawan untuk berangkat bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Dalam suatu penelitian, batas ruang lingkup penting diterapkan. Hal ini bertujuan agar penelitian tidak menyimpang dalam keterbatasan waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk mempermudah penelitian dan pembahasan penulis membatasi masalah maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada motivasi dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang secara Simultan?
2. Seberapa Besar motivasi dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang secara simultan.
2. Untuk mengetahui seberapa Besar motivasi dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Pandeglang?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian ilmiah lebih lanjut dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pihak yang memerlukan yakni:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, khususnya bagi penulis dalam menambah pemikiran dan perbandingan yang obyektif di bidang manajemen sumber

daya manusia mengenai keterlibatan kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam mengambil kebijakan perusahaan terutama dalam melakukan keterlibatan kerja dan motivasi dalam peningkatan SDM karyawannya.

3. Bagi Pengembangan Dunia Pendidikan

Bagi masyarakat Indonesia dan mahasiswa pada umumnya, dapat dijadikan sebagai bahan kajian positif dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian sejenis dengan isi penelitian ini.

G. Kerangka Berfikir

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) disebut juga dengan manajemen personalia yang pada prinsipnya adalah seni atau proses untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.⁴

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya adalah proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang dimulai dari berbagai kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran dan tujuan semaksimal mungkin.

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi bekerja yang berbeda- beda. Tidak terkecuali dalam perusahaan anda. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilakutindakan yang spesifik. Dengan demikian,

⁴ M Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai cetakan kelima*, (Jakarta: Grasindo 2009), 21.

motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. 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, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Hal ini ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu:

Q.S Al-Jaatsiyah/45:22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُحْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ
لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”⁵

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun.⁶

Q.S Al Ahqaaf/46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”⁷

⁵ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro 2008), 500

⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati 2002), 52.

⁷ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya*, 504.

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat- peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.

Dari kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia kan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

H. Sistematika Penulisan

Secara sistematis, penyusun skripsi ini dibagi menjadi lima BAB dengan sub-sub bagian, hal ini dimaksud untuk memberikan kemudahan baik bagi penulis dalam membuatnya dan juga memudahkan para pembaca untuk mempelajarinya, dengan perincian sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, Berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Sistematika Penulisan.

BAB II : Kajian Pustaka, membahas tentang landasan teori yang memuat tentang teori-teori yang men dasari dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian yang sedang dilakukan dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi penelitian, berisi jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : Pembahasan, yang berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, penemuan dan pembahasan hasil penelitian, dan analisis data penelitian serta hasil analisis data yang telah dilakukan.

BAB V :Penutup, yang berisikan kesimpulan yang mencakup kesimpulan berupa jawaban-jawaban dari permasalahan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.