

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dalam dunia usaha sangatlah pesat. Setiap organisasi berlomba-lomba dalam mencapai target yang telah ditentukan. Dengan keadaan yang seperti ini organisasi diharapkan dapat mengelola setiap sumber yang terdapat pada organisasinya termasuk sumber daya manusia yang berperan serta dalam setiap kegiatan dengan baik dan benar agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting untuk mencapai tujuan organisasi baik itu organisasi kecil atau besar. Walaupun organisasi itu menggunakan teknologi yang canggih, sumber daya manusia tetap dibutuhkan sebagai elemen penggerak dalam melakukan proses operasi organisasi, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang utama dalam kompetisi global. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam berkompetisi antara pesaing bisnis. Sumber daya manusia yang berperan penting dalam sebuah organisasi adalah para karyawan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan dalam mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, organisasi memerlukan karyawan yang terampil, tanggap, rajin, berprestasi dan professional.

Organisasi yang mampu menguasai dunia usaha secara efisien dan efektif dapat memanfaatkan sumber daya manusia untuk menerapkan strategi-strateginya, dimana para karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi organisasi tersebut. Seberapa baik organisasi tersebut memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan kunci utama dari keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sebuah strategi.

Secara umum, karyawan yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga karyawan akan semakin giat dalam bekerja jika hasil yang didapat dalam pekerjaannya sesuai dengan imbalan atau balas jasa yang diharapkan dan memuaskan. Dengan terpenuhinya kebutuhan akan karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan termotivasi dalam lingkungan kerjanya.

Kunci untuk memotivasi karyawan untuk berperilaku dalam sikap yang memajukan tujuan organisasi terletak pada cara insentif organisasi yang menghubungkan dengan tujuan individu. Orang yang dipengaruhi baik oleh insentif positif maupun insentif negatif. Insentif positif atau imbalan merupakan hasil dari kepuasan yang bertambah dari kebutuhan individu. Sebaliknya insentif yang negatif atau hukuman adalah yang mengurangi kepuasan kebutuhan mereka. Imbalan berupa insentif adalah daya tarik untuk memuaskan kebutuhan mereka dimana setiap individu tidak dapat memperolehnya tanpa menjadi anggota organisasi tersebut. Peserta organisasi yang memperoleh imbalan adalah mereka yang menunjukkan prestasi sesuai dengan cara yang telah disetujui bersama. Selain pemberian kompensasi dalam

bentuk insentif, setiap organisasi diharapkan mengadakan pelatihan melalui pendidikan, agar setiap karyawan dapat memahami kewajiban yang harus dipenuhi. Melalui proses-proses tersebut karyawan dapat memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena mereka telah dibekali oleh pelatihan dan pendidikan sebagai implementasi dalam kerja mereka.

Prestasi kerja karyawan bukan merupakan suatu kebetulan, tetapi dipengaruhi juga oleh beberapa faktor, diantaranya pemberian insentif dan motivasi. Prestasi kerja akan tercapai jika didahului dengan perbuatan yaitu dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka apabila organisasi memperhatikan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang (dalam bentuk gaji).

Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika karyawan itu bergabung dengan organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun terdapat pandangan lain bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Dalam kehidupan masyarakat zaman sekarang, seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin keselarasan tujuan, pemimpin perusahaan dapat memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut **Panggabean (2002)**, Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam

bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Individu-individu akan termotivasi tinggi ketika mereka menerima laporan atau umpan balik performa mereka. Tanpa umpan balik seperti itu tak mungkin orang akan merasa mempunyai pikiran pencapaian realisasi diri atau menentukan bagaimana mereka dapat mengubah tingkah laku mereka untuk memenuhi tujuan mereka.

Insentif merupakan perangsang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas prestasi kerjanya dengan tujuan sebagai pendorong agar para pegawai bekerja lebih giat secara efisien dan pada umumnya diberikan dalam bentuk uang. Biasanya insentif dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya melampaui target yang diharapkan.

Tidak hanya faktor pemberian insentif saja yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi karyawan, akan tetapi organisasi harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan yang dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh faktor motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja secara rajin, serta mematuhi peraturan yang diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan suasana lingkungan yang kondusif. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Dan daya dorong itu disebut motivasi.

Menurut **Gary (2002)** motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-

kegiatan tertentu. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. (**Usman, 2000**)

Menurut **Handoko (2002)** motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut **Luthans (2006)** motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur melalui semangat kerja karyawan yang tinggi saat melakukan tanggung jawabnya dan faktor lingkungan kerja yang kondusif akan semakin membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Terpenuhinya pemberian motivasi dan insentif yang baik tentu saja akan membuat setiap karyawan untuk terus berprestasi dalam kerjanya. Menurut **Hasibuan (2002)** Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan selegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi. Prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi

yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian mengukur prestasi kerja untuk setiap karyawan sangat berguna bagi setiap organisasi untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Peningkatan prestasi setiap karyawan dapat meningkatkan pula produktivitas dan menjaga kelangsungan organisasi. Setiap organisasi yang merasa diuntungkan dengan peningkatan prestasi kerja para karyawannya tidak pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau insentif yang merupakan salah satu masalah yang menciptakan motivasi kerja karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan kinerja dengan prestasi yang memuaskan bagi organisasi.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi atau perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya CV. Guna Motor yang bergerak dalam bidang otomotif dengan menjual berbagai macam kendaraan beroda dua bermerk Honda dan membuka bengkel yang dikhususkan untuk motor bermerk Honda yang berlokasi di Kedung Halang, Bogor. Ketatnya persaingan ini menuntut perusahaan dapat bersaing dan bertahan dari kompetitornya, salah satu strategi yang dikembangkan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan prestasi karyawan dengan cara pemberian insentif.

Dari kondisi tersebut, maka dijadikanlah dasar dalam melakukan penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : “
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. GUNA MOTOR.”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijabarkan, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada CV. Guna Motor?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada CV. Guna Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada CV. Guna Motor.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada CV. Guna Motor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Dan menghasilkan informasi yang bermanfaat seperti masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya motivasi dan insentif untuk prestasi kerja karyawan dalam lingkungan kerja.

2. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan referensi bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian ini.

3. Bagi penulis

Pengetahuan dalam penelitian ini dan ilmu yang di dapat dari bangku kuliah dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Topik

Penentuan topik merupakan tahap awal dari penelitian. Dalam penelitian ini, topik yang diteliti adalah sistem pengendalian manajemen.

2. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan merupakan tahap untuk melakukan penelitian terhadap obyek yang akan diamati. Dalam hal ini, obyek yang diamati adalah CV. GUNA MOTOR.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan tahap pembelajaran dengan membaca buku-buku referensi untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan penelitian sehingga dapat menunjang pemecahan masalah.

4. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Identifikasi masalah bertujuan agar masalah dapat dipahami. Setelah itu, dilakukan perumusan masalah agar masalah dapat dipecahkan.

5. Pembatasan Masalah

Luasnya bidang penelitian dan keterbatasan waktu yang diberikan untuk melakukan penelitian, maka perlu dilakukan pembatasan masalah.

6. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Menetapkan tujuan dari penelitian ini berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah, serta menjelaskan apa manfaat dari penelitian ini bagi penulis, perusahaan dan pembaca.

7. Pengumpulan Data

Tahap ini mengumpulkan data-data apa yang diperlukan dalam penelitian ini. Data dapat diperoleh melalui observasi, wawancara atau kuesioner.

8. Pengolahan Data

Dalam tahap ini data yang dikumpulkan berupa kuesioner yang diolah untuk menguji apakah data yang didapat itu valid dan reliable atau tidak.

9. Analisis

Merupakan tahap untuk menganalisis hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah dilakukan.

10. Kesimpulan dan Saran

Dari seluruh penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran kepada perusahaan.