

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis yang memiliki tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin dengan modal seminimal mungkin (*profit oriented*) harus siap untuk berkompetisi dengan perusahaan lainnya di era globalisasi seperti sekarang ini yang di setiap negaranya menjadi pasar yang lumayan bebas sebagai salah satu dampak dari perdagangan yang liberal sehingga para pengusaha di tuntut untuk ikut bersaing ketat didalamnya. Perusahaan yang memiliki kualitas baik mampu bertahan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang lumayan pesat, disisi lain peningkatan pertumbuhan industri di kabupaten Garut seperti saat ini menimbulkan persaingan yang lumayan ketat dalam memberikan pelayanan terbaik dari segi produk, dalam berbagai cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang dimulai dengan mengembangkan fasilitas penunjang perusahaan maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya tidak hanya dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia tetapi juga dilihat dari sumber daya manusianya, yakni karyawan sebagai pelaksana dalam mengelola perusahaan yang akan memanfaatkan sarana dan prasarana seperti mesin, modal, dan bahan baku di dalam perusahaan untuk dapat

dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dan gagal itu bergantung kepada ketersediaan dan *sustainability* sumber daya manusia dalam pendayagunaan unsur-unsur secara tepat.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan, maka diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan guna mencapai tujuan perusahaan (Dwiningtyas, 2015). Fokus utama dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini adalah untuk memberikan kontribusi pada suksesnya suatu organisasi ataupun perusahaan, salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha perusahaan yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, produk, dan kualitas.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang terdapat di dalam setiap individu manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau

kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Motivasi didalam diri seorang karyawan dapat berubah-ubah tidak dapat di tentukan, motivasi karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tidak dapat dihitung jumlahnya. Tetapi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah insentif baik itu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerjanya, yang pada akhirnya itu akan berakibat pada produktif atau tidaknya seorang karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2004:112) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Arif (2018) selaku kepala Perusahaan Dodol Olympic Garut, peneliti mendapatkan informasi bahwasanya pada pada perusahaan ini yang diteliti mengalami suatu situasi dimana omset tidak naik atau tidak turun bisa dibilang stagnan, jika hal ini

terus berlanjut dalam jangka waktu yang lama maka perusahaan akan mengalami hal yang tidak diinginkan, hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dinilai cukup baik oleh perusahaan. Karna dinilai dari jadwal pekerjaan, pencapain target, ataupun kebiasaan-kebiasaan yang memang menghambat pencapaian target produksi, karena peraturan-peraturan yang diterapkan tidak terlalu mengekang para karyawan sehingga terdapat kebebasan aktifitas.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Seperti halnya terjadi di perusahaan dodol olimpik garut dengan jumlah karyawan 47 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal pada 10 orang karyawan yang 7 orang memiliki pandangan yang sama bahwa kinerja dapat berubah lebih baik ataupun lebih buruk itu dikarenakan salah satu faktor yaitu insentif, 3 orang karyawan berpandangan lain bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas penunjang.

pemberian insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja.

Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumberdaya manusia. Dalam hal ini, faktor sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut salah satunya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek sumberdaya manusia yang dimiliki.

Oleh sebab itulah dilihat dari paparan beberapa penjelasan di atas, penulis tertarik untuk menguji dengan judul dalam penelitian sebagai berikut :

**“ PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Kasus Perusahaan Dodol Olympic Garut)**

B. Identifikasi masalah

Dodol olympic garut adalah perusahaan yang memanfaatkan sumber daya alam untuk di maksimalkan potensinya yang membutuhkan sumber daya manusia untuk mengolah SDA menjadi makanan siap pasarkan. Adapun permasalahan yang perlu ditindak lanjuti yaitu:

- a. Masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik seperti cenderung santai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Pelaksanaan tugas yang belum bisa mencapai pemenuhan target yang lebih efektif dan efisien menyebabkan kinerja tidak optimal.

C. Rumusan masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan dodol olympic garut?
- b. Apakah terdapat pengaruh insentif terhada motivasi di perusahaan dodol olympic garut?
- c. Apakah terdapat pengaruh insentif melalui Motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan dodol olympic garut?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan dodol olimpik garut.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi di perusahaan dodol olimpik garut.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi di perusahaan dodol olimpik garut.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Secara teoritis, dengan adanya teori motivasi dari manajemen sumber daya manusia ini, diharapkan dapat mengungkapkan suatu produk pengembangan keilmuan melalui teori yang ada dengan pendekatan dan metode baru bagi pengembangan kondisi motivasi kerja dalam proses berjalannya perusahaan dodol olimpik garut.
 - b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pemberian motivasi pada pegawai guna dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti,
- a. Secara teoritis, pada prinsipnya untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Secara praktis, bagi penulis untuk menambah daya fikir dan pengembangan wawasan, terutama bagi penulis, dalam rangka menerapkan hasil-hasil studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Sri Wuryanti (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja
Astrid Tanjung	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian kompensasi berpengaruh positif

Sari (2008)	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah		pada kinerja karyaawan.
Warsidi (2004)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Haryono (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
Diska amalia (2017)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan	insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

	sebagai variabel intervening (studi pada karyawan perhotelan di bandar lampung)	Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
Bambang Guritno dan Waridin (2005)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; faktor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : dibuat oleh peneliti

F. Kerangka pemikiran

Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk berperilaku melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Karyawan yang memberikan potensi optimal terhadap organisasi, merupakan dambaan setiap organisasi, karena tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Tetapi tidak semua organisasi dapat mempunyai karyawan yang memberikan potensinya secara optimal kepada

organisasinya, tanpa adanya cara yang dapat mendorong untuk mewujudkannya.

Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Teori Maslow Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan

aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Pemberian insentif adalah satu cara yang dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk memotivasi pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan pemberian insentif, pegawai akan terdorong untuk mau bekerja lebih giat dari biasanya dan bekerja lebih optimal.

Menurut Pangabean (2002:77) Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut G.R Terry (1986) yang dikutip Soekidjo Notoatmojo (2009:114) mengemukakan pengertian Motivasi adalah: keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).

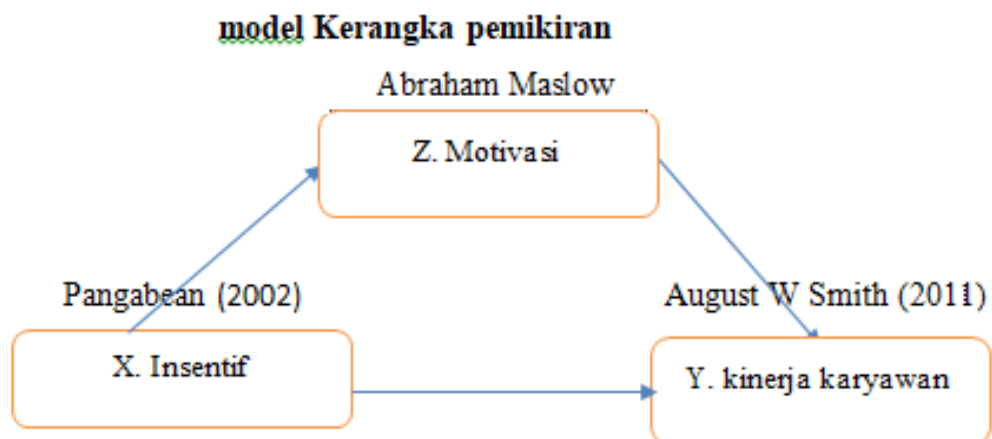
Keinginan yang ada pada individu akan memberikan dampak langsung terhadap keberadaannya didalam organisasi, terwujudnya motivasi pegawai yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang

akan meningkat, hal ini disebabkan keinginan yang ada dalam individu karyawan dapat teratasi dengan pemberian insentif yang dapat menimbulkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

Sesuai dengan definisi kinerja, yang merupakan kolektifitas dari hasil dan proses kerja, kinerja pegawai tidak akan terwujud secara instan karena memerlukan proses dan cara yang dapat memotivasi para pegawai untuk meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan yang merupakan inti dari kinerja.

August W Smith yang dikutip oleh Suwatno dan donni Juni Priansah (2011:196) menyatakan bahwa *“Performrnce is output derives from processes, human otherwise”* “kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”.

Gambar 1.1



Dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pemberian insentif akan memperkuat ataupun

memperlemah motivasi karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipoteses merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesisi

H1: Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan dodol olympic garut.

H2: Terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi di perusahaan dodol olympic garut.

H3: Terdapat pengaruh insentif melalui motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan dodol olympic garut.