

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Menurut Sarwoto (2012, hal. 144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaanya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang

berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progoitu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindakan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri

karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan. Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2012, hal. 93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan CV Quick Traktor Kulon Progo kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada CV Quick Traktor Kulon Progo dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak

maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Dari dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis memilih judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo ?.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo?.
3. Apakah Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo?.

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adakah pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Quick Traktor Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang motivasi insentif dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan insentif
3. Sebagai acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkait dengan masalah penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang motivasi kerja dan insentif serta kinerja karyawan suatu perusahaan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.