

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumberdaya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>1</sup> Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya: pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif.

Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil

---

<sup>1</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi>, diakses pada tanggal 23 Januari 2016, Pukul 19.00 WIB.

penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi

insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi. Yuniarsih dan Suwatno juga menyatakan insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan

produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu<sup>2</sup>. membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu: (1) menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual dan Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual; (2) menurut metode pemberiannya, insentif dibagi menjadi Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal dan Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya; (3) menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk atau bermakna moneter.

Menurut Suwatno dan Donni faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu: (1) jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu

---

<sup>2</sup> Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*,. (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 122.

apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikannya insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya; (2) prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.<sup>3</sup> menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Sedangkan Danim mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.<sup>4</sup> Tujuan motivasi menurut Hasibuan yaitu: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (2) meningkatkan produktivitas karyawan; (3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8)

---

<sup>3</sup> Suwatno dan Juni Doni.. *Manajemen SDM: dalam organisasi publik dan bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 234

<sup>4</sup> Danim, Sudarwan.. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 9

meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (2) motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>5</sup> Dengan adanya insentif yang dilakukan oleh Baznas dan motivasi maka timbullah suatu prestasi kerja bagi seorang karyawan.

Menurut Mangku Negara pengertian prestasi kerja di sebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris dengan "*performance*". Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada prestasi yaitu kata *achievement* tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti mencapai maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka prestasi kerja disamakan dengan dengan kinerja.

---

<sup>5</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2012), hal. 150

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga dengan pemberian insentif yang sesuai, adil dan layak serta memotivasi karyawan dengan baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis mengambil judul “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAZNAS TULUNGAGUNG”.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Adanya identifikasi dan pembatasan masalah dapat mengarahkan suatu penelitian mencapai tujuan yang tepat. Penentuan ruang lingkup penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa luas cakupan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Subyek penelitian yang digunakan adalah karyawan BAZNAS Tulungagung.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BAZNAS Tulungagung, dengan jumlah karyawan 10 orang.
3. Lokasi penelitiannya adalah BAZNAS Tulungagung.
4. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif dan motivasi.
5. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan BAZNAS Tulungagung.

Keterbatasan penelitian menunjuk pada suatu keadaan yang tidak bisa dihindari dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar pembaca dapat menyikapi hasil penelitian sesuai dengan kondisi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi fokus permasalahan tentang Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BAZNAS Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang terdapat pada BAZNAS TULUNGAGUNG, sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengkaji adakah pengaruh yang signifikan pada pemberian insentif terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung.
2. Untuk mengkaji adakah pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung.



3. Untuk mengkaji adakah pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja di BAZNAS Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang terlibat dalam organisasi BAZNAS. Adapun kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis, yaitu untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat memberikan sumbangan akademik berkaitan dengan pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan BAZNAS, utamanya di BAZNAS Tulungagung.
2. Kegunaan secara praktis:

- a. Kalangan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan baznas tulungagung.

- b. Kalangan Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan kepada pengetahuan baik secara teoritis maupun aplikasi pelaksanaan dilapangan. Diharapkan pula penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam permasalahan yang sama kemudian membandingkannya dengan keadaan sebenarnya terjadi di BAZNAS.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

d. Bagi Perpustakaan IAIN Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi kepustakaan serta menambah literatur di bidang ekonomi syari'ah terutama yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan BAZNAS.

## F. Hipotesis Penelitian

Penelitian kuantitatif didalamnya terdapat hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan suatu pernyataan, bukan pertanyaan yang mendiskripsikan arah hubungan variabel penelitian.<sup>6</sup> Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang diajukan seorang peneliti yang berupa pernyataan-pernyataan untuk diuji kebenarannya.<sup>7</sup> Dalam suatu penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_o$ ). Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *independent variabel ( x ) dan dependent variable ( y )*.<sup>8</sup> Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara *independent variable ( x ) dan dependent variable ( y )*.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> I Wayan Ardhana, et. all, *Penelitian Pendidikan*.(Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP, 1998), hal.18.

<sup>7</sup> Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2006), hal. 9.

<sup>8</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hal. 88.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 88.

Berdasarkan judul penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis: “Ada Pengaruh yang Signifikan Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BAZNAS Tulungagung.”

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk mempermudah pemahaman dan menghindari kesalahan penafsiran terhadap rumusan masalah, maka peneliti menyajikan definisi konseptual serta definisi operasional sebagai berikut:

### **1. Definisi Konseptual**

- a) Pengaruh adalah daya yang ada dari sesuatu (orang, benda, dan lain sebagainya), yang berkuasa atau kekuatan gaib dan sebagainya<sup>10</sup>.
- b) Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dsb.) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang<sup>11</sup>
- c) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.<sup>12</sup>
- d) Prestasi adalah hasil yang dicapai (dari yang dilakukan, dijalankan dan sebagainya).<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> M.Kasir Ibrahim, Kamus Besar Bahasa Indonesia Terbaru (Surabaya : Pustaka Tinta Emas, 1994), hal. 286.

<sup>11</sup> <https://id.wiktionary.org/wiki/insentif> diakses tanggal 20 Juni 2016

<sup>12</sup> <https://id.wiktionary.org/wiki/motivasi> diakses tanggal 13 Juli 2016

<sup>13</sup> Departemen Agama dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 78.

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional, peneliti akan meneliti tentang prestasi kerja karyawan BAZNAS Tulungagung dengan menggunakan atau menerapkan insentif dan motivasi kerja kepada karyawan. Dengan penerapan insentif dan motivasi kerja tersebut diharapkan dapat mengetahui Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BAZNAS Tulungagung. Sehingga dapat meningkatkan atau memperbaiki prestasi kerja dan mengatasi lemahnya semangat kerja karyawan dalam kesehariannya, untuk penelitian ini dilakukan di BAZNAS Tulungagung.

## H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Skripsi dengan judul “*Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BAZNAS Tulungagung*”. Dengan sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran dari isi keseluruhan skripsi yang meliputi: a) Latar Belakang Masalah, b) Identifikasi dan Pembatasan Masalah, c) Rumusan masalah, d) Tujuan Penelitian, e) Kegunaan Penelitian, f) Hipotesis Penelitian, g) Penegasan Istilah, h) Sistematika Pembahasan Skripsi.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat: a) Insentif, b) Motivasi Kerja, c) Prestasi Kerja, d) Penelitian Terdahulu, e) Kerangka Berpikir.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian, memuat: a) Rancangan Penelitian, b) Variabel Penelitian Populasi, c) Populasi Sampel dan Sampling, d) Kisi-kisi Instrumen, e) Instrumen Penelitian, f) Data dan Sumber Data, g) Teknik Pengumpulan Data, h) Analisis Data.

### BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat; a) Diskripsi Data, b) Pengujian Hipotesis.

### BAB V : PEMBAHASAN

Pembahasan memuat; a) Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja, b) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja, c) Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

### BAB VI: PENUTUP

Penutup memuat: a) Kesimpulan, b) Implikasi Penelitian, c) Saran.