

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi harus selalu berkembang di bawah pengaruh globalisasi. Globalisasi membuat manusia semakin dinamis, penuh tantangan dan cepat berubah. Globalisasi telah memperlebar jurang pemisah antara negara berkembang dan negara industri. Itulah mengapa kita membutuhkan orang-orang yang dapat mengatasi kekurangan tersebut, mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan mengelola perubahan. Di satu sisi globalisasi telah menciptakan kemakmuran bagi negara-negara tertentu, di sisi lain globalisasi telah menciptakan kemiskinan di negara-negara yang belum siap menghadapinya. Oleh karena itu, untuk dapat mengikuti perkembangan globalisasi, sumber daya manusia harus ditingkatkan.²

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) senantiasa dituntut untuk dapat berkembang secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia

² Wiyati dan Apriyuanda Giant Bayu Pradana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara)*, (Malang: Media Nusa Creative, 2019), hal. 9.

pembelajar, yaitu individu yang mau belajar dan bekerja keras dan antusias untuk memaksimalkan potensi manusianya.³

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk mencapai tujuan penyediaan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja di era globalisasi saat ini dan yang direncanakan tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis. Mempertahankan organisasi yang dinamis, tumbuh dan berkembang dalam lingkungan operasi yang kompetitif membutuhkan staf yang benar-benar kompeten dan berkualitas. Kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi karena kesalahan dalam perencanaan atau peramalan sumber daya manusia masa depan, yang diakibatkan oleh kesalahan dalam perencanaan atau peramalan sumber daya manusia masa depan dengan cara yang mempengaruhi kecepatan pencapaian tujuan organisasi.⁴

Unsur manajemen yang paling penting adalah sumber daya manusia. Manusia membuat rencana dan melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa sumber daya manusia, tidak ada proses kerja, karena pada dasarnya mereka adalah pekerja. Sumber daya manusia disini mengacu pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, dan sumber daya manusia tersebut telah memiliki kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam manajemen, unsur manusia ini merupakan penentu

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 1.

⁴ Imbron dan Ibrahim Bali Pamungkas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hal. 16.

terpenting keberhasilan organisasi. Manusia yang menggerakkan roda organisasi, dan dia tidak seperti elemen lainnya. Manusia memiliki peran, pemikiran, harapan, dan pemikiran.⁵

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja di lembaga dan perusahaan sebagai penggerak organisasi dan berfungsi sebagai aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM makro secara umum mencakup dua, yaitu SDM makro, yaitu jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah, dan SDM mikro yang didefinisikan secara sempit, yaitu individu yang bekerja di lembaga atau perusahaan.⁶

Adaptasi merupakan kebutuhan sumber daya manusia saat ini. Perubahan yang dibawa oleh digitalisasi mendorong sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan. Bahkan, pekerjaan yang dianggap sangat penting bisa hilang dalam beberapa tahun ke depan. Oleh karena itu, kemampuan berkomunikasi, beradaptasi dan bekerja dalam tim, serta kecerdasan intelektual merupakan komponen penting yang dibutuhkan SDM. Ketiga bagian penting ini berada di tangan SDM saat ini dan di masa depan.⁷

Agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berdaya saing, keunggulan teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu, investasi pada sumber keuangan yang saling

⁵ Arman Maulana dan Siti Rosmayati, *Manajemen Koperasi*, (Bogor: Guepedia, 2020), hal. 8.

⁶ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, (2019), Hal. 954.

⁷ Emiliana Sri Pudjiarti, dkk, *Peran Kritis Pembelajaran Organisasional Yang Efektif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hal. 5.

bernilai yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah tenaga kerja yang tidak mau menghadapi tantangan dan perubahan yang mengelilinginya. Sumber daya manusia yang tidak merespon tuntutan globalisasi mempersepsikan pekerjaan sebagai beban. Mereka bekerja sebagai kebutuhan dan sebagai kebutuhan. Kondisi terakhir adalah makna dari karya tersebut tidak diketahui. Karyawan yang merasa pekerjaannya stres memiliki etos kerja yang rendah.⁸

Perusahaan dapat berhasil apabila orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Dengan kata lain, orang-orang ini mampu melakukan yang terbaik, artinya mereka dapat berkembang dalam situasi yang stabil dan berubah, sekarang dan di masa depan, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain. Oleh karena itu, ukuran kinerja suatu organisasi mencakup waktu, situasi, dan kontribusi serta pengaruh terhadap pekerjaan orang lain atau perusahaan.⁹

Orang yang sangat termotivasi untuk bekerja selalu memiliki produktivitas di atas rata-rata. Dengan kata lain, orang yang lebih produktif dalam bekerja pasti lebih termotivasi untuk bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang kuat dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan tenaga dan pikiran untuk melakukan berbagai hal guna mencapai tujuan. Karyawan

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 1-2.

⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 29.

yang bermotivasi tinggi bekerja dengan cara yang terfokus, produktif, dan antusias. Karyawan yang produktif tidak diragukan lagi merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Karyawan tipe ini lebih mudah mencapai atau bahkan melebihi tujuan yang telah ditetapkan. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya. Ini adalah keuntungan dari karyawan yang bermotivasi tinggi di perusahaan.¹⁰

Dengan memotivasi karyawan dengan baik, mereka akan termotivasi untuk serius meningkatkan kinerjanya, dan hasil kinerja yang mereka capai di tempat kerja juga akan memungkinkan karyawan tersebut mendapatkan insentif yang mereka inginkan. Insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan. Insentif adalah cara bagi perusahaan untuk mempromosikan pengembangan perusahaan dengan meningkatkan kualitas karyawan. Setiap perusahaan memiliki struktur insentif yang berbeda-beda, tergantung dari visi, misi dan tujuan perusahaan itu sendiri. Sistem penggajian disepakati sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai prestasi kerja yang terbaik. Dengan kata lain, insentif merupakan motif kerja yang penting

¹⁰ August N. Chatton, *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*, (Yogyakarta: Laksana, 2017), hal. 29-30.

untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif dan berkualitas secara efektif dan efisien bagi karyawan di wilayahnya sendiri.¹¹

Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya, dimaksudkan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji atau upah yang telah ditetapkan. Insentif diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan atau pekerja dan keluarganya. Istilah sistem insentif sering digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran gaji yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dinyatakan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga untuk memenuhi pegawai yang prestasi kerjanya melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan faktor pendorong yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹²

Mayangkara Group adalah perusahaan yang bergerak pada berbagai macam bidang, mulai dari SPBU, agen LPG, SPPBE, dan radio. Pada bidang SPBU sendiri, Mayangkara Group mempunyai banyak sekali cabang unit diberbagai Kota/Kabupaten. Khususnya di wilayah Blitar terdapat 5 cabang unit SPBU, dimana setiap unit SPBUnya mempunyai karyawan yang lumayan

¹¹ Eny Nurnilawati dan M. Nur Junaidi, *Pengantar Manajemen*, (Klaten: Lakeisha, 2022), hal. 62-63.

¹² Achmad Sudiro dan Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2022), hal. 89.

banyak.¹³ Dengan banyaknya cabang unit SPBU ini, tentunya Mayangkara Group membutuhkan tenaga kerja yang tidak sedikit. Mengatur banyaknya tenaga kerja ini pastinya tidak sedikit permasalahan yang terjadi dalam berjalannya pekerjaan, dan salah satunya yaitu dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja karyawan menjadi satu hal yang penting dalam perusahaan, karena tanpa adanya motivasi kerja karyawan akan kurang maksimal dalam memberikan kinerjanya saat ingin mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan insentif diluar dari gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Insentif (finansial) merupakan isu penting dan dipertimbangkan oleh semua perusahaan untuk menentukan apakah penawaran insentif mempengaruhi kepuasan karyawan.¹⁴ Jika pemberian insentif tepat, maka akan mengangkat motivasi kerja dengan mendorong karyawan untuk memenuhi tugas dan kewajibannya. Sikap mereka terhadap pekerjaan meningkat dan keterlibatan sukarela mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, dapat diprediksi. Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dicapai melalui pemberian insentif. Oleh karena itu, kajian ini menarik karena mencakup

¹³ Hasil wawancara dengan Wakil Direktur SDM Mayangkara Group pada tanggal 7 Maret 2023.

¹⁴ Muhlis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Hadapi Era Society 5.0*, (Tangerang: Pascal Books, 2022), hal. 125.

mengeksplorasi semua pihak yang menjadi alasan keterkaitan pengaruh insentif dan motivasi kerja. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penyusun ingin melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut dengan judul **“Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Unit SPBU Wilayah Blitar Pada Perusahaan Mayangkara Group Kota Blitar”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian insentif dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan Mayangkara Group terhadap karyawan unit SPBU wilayah Blitar?
2. Bagaimana dampak setelah adanya insentif yang diberikan terhadap karyawan unit SPBU Mayangkara Group wilayah Blitar?
3. Bagaimana peranan pemberian insentif dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan unit SPBU Mayangkara Group wilayah Blitar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif dan motivasi kerja yang diberikan oleh pihak Mayangkara Group terhadap karyawan unit SPBU wilayah Blitar.
2. Untuk mengetahui dampak setelah adanya insentif yang diberikan terhadap karyawan unit SPBU Mayangkara Group wilayah Blitar.

3. Untuk mengetahui peranan pemberian insentif dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan unit SPBU Mayangkara Group wilayah Blitar.

D. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan tujuan untuk mengantisipasi pemaparan yang luas dan menyimpang. Maka penelitian ini memiliki batasan-batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian berfokus pada sistem pemberian insentif dan motivasi kerja pada unit SPBU wilayah Blitar yang digunakan oleh Mayangkara Group.
2. Penelitian berfokus pada dampak setelah adanya insentif yang diberikan terhadap karyawan unit SPBU Mayangkara Group.
3. Penelitian berfokus pada peranan insentif dalam usaha meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada unit SPBU wilayah Blitar Mayangkara Group.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menyumbang referensi pada bidang ekonomi khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Akademis, dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca, sebagai salah satu referensi bagi kepentingan keilmuan dalam hal peran lembaga dalam pengembangan usaha.
- b. Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dan menyumbangkan hasil penelitian yang dapat bermanfaat bagi pembaca.
- c. Bagi pelaku usaha, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan sekaligus solusi masalah di lapangan serta dapat membangun mindset mengenai pentingnya pemberian insentif dalam menunjang motivasi kerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan guna menambah

pengetahuan khususnya bagi pihak yang tertarik pada masalah yang di bahas untuk diteliti lebih lanjut.

F. Penegasan Istilah

1. Konseptual

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah SDM mengacu pada orang-orang dalam suatu organisasi dan SDM mendorong kerja kreatif di semua organisasi. Manajemen adalah proses penggunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵
- b. Insentif secara umum merupakan bonus khusus yang dirancang oleh perusahaan atas kinerja yang luar biasa, “superior performance”, yang dapat diartikan sebagai bonus tambahan atas gaji dan upah. Kompensasi berbasis insentif memiliki hubungan yang dekat dan langsung dengan tenaga kerja karena dapat diukur dan dievaluasi sehingga insentif dapat diperoleh segera setelah tujuan dan sasaran terpenuhi tanpa persyaratan atau ketentuan tambahan. Insentif yang

¹⁵ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jepara:Unisnu Press, 2013), hal. 2.

diberikan tentunya sangat membantu untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja.¹⁶

- c. Motivasi Kerja adalah arah tindakan yang menunjukkan apakah mereka dapat atau tidak dapat melakukannya dengan benar. Perusahaan yang paling dapat mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang sangat termotivasi dalam pilihan perilaku fungsional mereka dan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Ada baiknya semua karyawan mematuhi aturan yang berlaku di organisasi dengan bekerja tepat waktu dan mendapatkan bayaran/upah sebagai hasil dari pekerjaannya.¹⁷
- d. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu sekelompok individu yang mempunyai wewenang atau tanggung jawab terhadap setiap pegawai selama periode waktu tertentu. Mengevaluasi karyawan perusahaan sama pentingnya dengan disiplin, kreativitas, tanggung jawab, dan pengembangan.¹⁸

¹⁶ Hartini, dkk., *Manajemen SDM Di Era Modern*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hal. 134.

¹⁷ Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), hal. 39.

¹⁸ Tri Wartono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No.2, (2017), hal. 45.

2. Operasional

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan unit SPBU pada perusahaan Mayangkara Group wilayah Blitar.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini di susun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap masalah yang ada. Berikut sistematika dalam penulisan proposal skripsi:

BAB I Pendahuluan berisi ilustrasi singkat mengenai problem yang diangkat dalam penelitian. Pembahasannya meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, identifikasi masalah dan batasan dalam penelitian, manfaat penelitian, dan penegasan istilah.

BAB II Kajian Pustaka. Pada bab II memuat tentang tinjauan Pustaka atau referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian penulis. Dengan mengkaji teori terdahulu yang pada akhirnya akan menghasilkan teori baru dari masalah yang telah dikaji. Sub bab dalam bab dua ini mencakup manajemen sumber daya manusia, insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data juga sumber

data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian berisi profil perusahaan Mayangkara Group, paparan data, dan temuan penelitian terkait masalah yang terdapat di lokasi penelitian yang sudah diperoleh peneliti setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sub bab profil Mayangkara Group meliputi sejarah, visi misi, dan struktur organisasi Mayangkara Group. Pada sub bab paparan data dan temuan penelitian mencakup analisis pemberian insentif dan motivasi kerja karyawan unit SPBU Mayangkara Group, serta pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

BAB V Pembahasan yang berisi hasil temuan penelitian yang dibahas serta dikaitkan dengan teori-teori yang sudah ditemukan peneliti. Sub babnya mencakup analisis pemberian insentif, motivasi kerja terhadap karyawan unit SPBU Mayangkara Group, dampak setelah diberikannya insentif kepada karyawan unit SPBU Mayangkara Group, serta pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan unit SPBU Mayangkara Group.

BAB VI Penutup menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan sejumlah saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian dan untuk penelitian berikutnya berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.