

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupan selalu dihadapkan pada usaha untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan fisik seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, maupun kebutuhan non fisik seperti rasa aman, tenang, bahagia, damai, dan dihargai, sehingga secara langsung atau tidak langsung setiap waktu dalam kehidupan sehari-harinya akan terlibat dengan kegiatan bisnis.¹

Seperti yang diketahui bisnis merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu dan sekelompok orang (organisasi) yang menciptakan nilai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan melalui transaksi.²

Pada saat sekarang ini, terdapat berbagai bisnis yang semakin marak dilakukan oleh berbagai kalangan masyarakat. Bisnis yang dirasa mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, oleh pebisnis lain mencoba untuk melakukan hal yang sama, yakni meniru ataupun memperbaiki apa yang kurang dari produk bisnis tersebut.

Melihat perkembangan dunia bisnis tersebut, persaingan antar individu atau perusahaan bisnis tidak dapat dipungkiri. Setiap industri terdiri dari berbagai perusahaan yang bersaing satu sama lain untuk para konsumen yang menginginkan produknya. Tingkat persaingan berbeda untuk setiap industri.³ Setiap perusahaan pula akan menghadapi sejumlah besar pesaing, termasuk disini adalah perusahaan sejenis, perusahaan barang pengganti dan perusahaan lain yang sama-sama menghendaki uang pembeli. Agar dapat berhasil maka perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, dengan jalan mengidentifikasi, memonitor mengatur strategi untuk memperoleh dan mempertahankan loyalitas pelanggan.

Perkembangan informasi dan globalisasi yang sangat cepat, lingkungan kini mengalami perubahan yang luar biasa dan intensitasnya semakin sering serta sukar sekali diramalkan. Akibatnya, persaingan menjadi semakin sengit serta permasalahan yang dihadapi perusahaan semakin hari semakin rumit. Untuk

¹ Mochammad Idris dan Panca Winahyuningsih, *Bisnis Pengantar* (Kudus : Presmedia, 2013), 2

² Mochammad Idris dan Panca Winahyuningsih, *Bisnis Pengantar*, 6

³ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, 2001), 14

itulah sebelum berbagai proses lain dalam manajemen strategi, analisis lingkungan perusahaan merupakan hal pertama dan niscaya untuk dilakukan.⁴ Upaya-upaya yang dilakukan untuk tetap bertahan dan mendatangkan manfaat bagi para pihak yang terkait tidaklah mudah, hal tersebut karena suatu organisasi atau perusahaan akan terus menerus berhadapan dengan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Menganalisis suatu strategi dan situasi bertujuan untuk mempertimbangkan keadaan baik situasi internal maupun lingkungan eksternal, yang langsung mempengaruhi peluang dan pilihan strategi. Analisis industri dan persaingan menekankan pada pengaruh lingkungan eksternal sedangkan analisis situasi perusahaan berdasarkan pada pengaruh lingkungan internal. Termasuk dalam lingkungan eksternal adalah faktor-faktor yang lebih luas di luar perusahaan seperti situasi politik, hukum, sosial, ekonomi, kependudukan dan lain-lain. Sedangkan yang tergolong lingkungan internal adalah faktor-faktor yang lebih sempit dan dekat dengan perusahaan seperti faktor internal perusahaan, pesaing, supplier, distributor, konsumen dan lain-lain.⁵

Seiring berkembangnya konteks persaingan, dunia usaha dituntut untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi yang dapat mengantisipasi terhadap kecenderungan-kecenderungan baru untuk mencapai dan mempertahankan posisi bersaing maupun keunggulan kompetitifnya. Diharapkan perusahaan mampu merumuskan strategi keputusan yang menyelaraskan antara kondisi lingkungan eksternal yang terjadi di sekitar perusahaan, dengan sumber daya, dan kapabilitas yang dimiliki yang menjadi kompetensi inti, serta harapan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan yang akan datang.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan, usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Tenaga kerja atau SDM dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia, merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas

⁴ Setiawan Hari Purnomo dan Zulkirflimansyah, *Manajemen Strategi*, (Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), 25

⁵ Devi Yulianti, "Analisis Lingkungan internal dan Eksternal dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung", *JURNAL* Vol.1, (2016) : 6

manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa macam ciri pribadi dari masing-masing individu, dalam politiknya penilaian prestasi atau kinerja karyawan yang ditemui banyak yang tidak obyektif. Misalnya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya, bekerja puluhan tahun dengan pekerjaan yang sama. Belum lagi adanya pembatasan usia bagi kegiatan tertentu, misalnya batasan usia untuk training ke luar negeri. Mengapa tidak ditinjau dari segi manfaat yang diterima dari training tersebut, bisa tidaknya diterapkan di tempat kerja. Lebih penting lagi adalah bagaimana kemampuan belajar atau menyerap pelajaran seseorang. *No One Is Too Old To Learn*. Tidak ada orang yang terlalu tua untuk belajar.⁶

Upah atau gaji insentif merupakan suatu imbalan yang diterima seseorang dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atau prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji termasuk insentif yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada perusahaan, memberi ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengaktifkan pengadaan karyawan, membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, mengurangi kecelakaan, dan kesalahan kerja serta kerusakan peralatan perusahaan dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Dalam ekonomi kapitalisme, jaminan sosial tidak dibahas secara rinci, akan tetapi, sistem ini hanya menekankan kepada kebebasan penuh yang dimiliki oleh setiap individu, baik dalam kepemilikan harta yang mutlak, cara memilikinya sampai dengan penggunaannya merupakan hak mutlak setiap individu yang tidak

⁶ Hasibuan dan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi aksara, 2005), 45

dapat diintervensi oleh siapapun, termasuk pemerintah. Sementara itu, ekonomi sosialisme berusaha mewujudkan jaminan sosial melalui persamaan dalam kepemilikan, dimana kepemilikan harta di kuasai sepenuhnya oleh negara. Sedangkan ekonomi Islam benar-benar menjamin kebutuhan-kebutuhan individu tanpa melarang kepemilikan individu.

Pada tinjauan yang lebih luas seperti yang telah diterapkan dan dilaksanakan oleh beberapa negara di dunia, jaminan sosial tidak hanya berproses pada terwujudnya kesejahteraan masyarakat saja. Namun demikian, jaminan sosial telah memetamorfosa menjadi sebuah sistem, dimana sistem tersebut dibangun sesuai dengan identitas dan kondisi masing-masing negara. Menurut Subianto, jaminan sosial sebagai suatu sistem akan dapat memberikan energi bagi setiap warga negara untuk membangun cita-cita negaranya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera.⁷

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh penulis, penulis telah menemukan beberapa analisis mengenai pemberian insentif terhadap karyawan dan jaminan sosial dalam suatu pekerjaan yang masing-masing dalam satu pekerjaan maka sangat di butuhkan upah atau bonus untuk karyawan guna untuk menambah atau perangsang bagi karyawan agar bekerja dengan semangat dan disiplin.

Dalam uraian diatas maka penulis telah memilih suatu penelitian yang berjudul “ **Analisis Pemberian Insentif Dan Jaminan Sosial Dalam Perspektif Islam Terhadap Motivasi Karyawan Di Renando Sport Konveksi**”.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, bahwa gejala dari suatu objek itu sifatnya holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Dengan demikian, batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum.⁸

Oleh karena keterbatasan peneliti maka pada penelitian ini mengfokuskan pada analisis pemberian insentif dan jaminan

⁷ Kiki Aprianto, “Kontruksi Sistem Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *JURNAL* Vol 8, No. 2, Purwokerto, (2017), 243

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 376

sosial dalam perspektif islam terhadap motivasi karyawan di Renando Sport Konveksi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak pemberian insentif dalam perspektif islam terhadap motivasi karyawan ?
2. Bagaimana dampak pemberian jaminan sosial dalam perspektif islam terhadap motivasi karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak pemberian insentif dalam perspektif islam terhadap karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak pemberian jaminan sosial dalam perspektif islam terhadap karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja.

E. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan bisnis, khususnya ilmu manajemen bisnis syari'ah mengenai bagaimana memaksimalkan pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktisi :
 - a. Pengusaha :
 Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajer atau pemilik pada usaha renando sport konveksi tentang pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

- b. Masyarakat :
Memberikan informasi bagi masyarakat pembaca sebagai sumber bacaan dan penulis lain sebagai sumber inspirasi untuk dikembangkan ke topik lain.

F. Sistematika Penulisan

1. Bab I : Pendahuluan, bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.
2. Bab II : Kajian Pustaka, bab ini mengemukakan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan pertanyaan penelitian.
3. Bab III : Metode penelitian, bab ini akan membahas berbagai variabel penelitian dan definisi operasional dari masing – masing variabel tersebut, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta metode analisis yang digunakan.
4. Bab IV : hasil dan pembahasan, bab ini mendeskripsikan tentang obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.
5. Bab V : Penutup, bab ini menjelaskan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran – saran yang berhubungan dengan penelitian.