

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan secara umum didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan kerja tersebut, maka perusahaan perlu merencanakan, mengorganisasikan, menindaklanjuti dan mengawasi seluruh kegiatan yang berlangsung di dalam perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tergantung dari para karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan pekerjaannya, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dilakukannya.

Di sisi lain perusahaan harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa materi maupun non materi kepada karyawan beserta keluarganya. Hal ini dapat membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Setiap pekerja atau karyawan berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan ini berupa upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Selain itu, pekerja juga berhak untuk mendapatkan penghasilan non upah seperti kesejahteraan, THR dan sebagainya.

Karena itu pemberi kerja atau pengusaha wajib memberi upah serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.¹

Ajaran Islam meletakkan dasar bahwa kesejahteraan individu dan kesejahteraan masyarakat berjalan bersama, seiring dan saling melengkapi, bukan saling bersaing dan bertentangan. Sistem ekonomi Islam berupaya meminimalisir kemungkinan timbulnya konflik dan mengatur agar terwujudnya saling memberi manfaat.² Dalam Islam, pembangunan ekonomi lazimnya dihubungkan dengan konsep *'imarah al-ard* (memakmurkan bumi) dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia yang terletak pada terpeliharanya agama (*hifz ad-din*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*) dan harta (*mal*) yang biasa disebut dengan *maqasid syari'ah*.³ Ekonomi Islam, dengan *falah* sebagai tujuannya tidak akan mungkin tercapai jika mengabaikan sumber utama yaitu Al-Qurandan Hadis yang berlaku untuk setiap aspek kehidupan pada ruang dan waktu. Kedua sumber ini adalah dasar pengambilan keputusan ekonomi.⁴

Dalam ilmu ekonomi, kesejahteraan dipahami sebagai kepuasan (*utility*) atau tingkat kecukupan berkonsumsi. Bahkan di dalam ekonomi, kesejahteraan diuraikan bahwa ilmu ini berfungsi untuk menjelaskan cara mengidentifikasi dan mencapai sesuatu yang disebut sebagai alokasi segenap sumber daya yang secara sosial efisien dan optimal. Intinya, studi ekonomi kesejahteraan memusatkan perhatian pada kemungkinan pemecahan “terbaik” atas alokasi sumber daya

¹ Kurniawan, Emmanuel. 2013. *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Dunia Cerdas, Jakarta. Hal. 53.

² Harahap, Isnaini 2018. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. FEBI UIN-SU Press, Medan. Hal. 36.

³ Harahap, Isnaini. 2018. *Ekonomi Pembangunan: Pendekatan Transdisipliner*. Perdana Publishing, Medan.

⁴ Harahap, Isnaini, Nasution, Yenni Samri Juliati, Marliyah, dan Syahriza, Rahmi. 2017. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Pranadamedia Group, Jakarta. Hal. 11.

manusia.⁵ Dimana tujuan ekonomi untuk mewujudkan kesejahteraan sosial harus memperhatikan hak-hak dasar manusia yang menurut ajaran Islam harus dilindungi dan menjadikan keadilan sosial sebagai tujuan utamanya.⁶

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan di luar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, dan sebagainya. Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.⁷

Salah satu bentuk kebijakan yang dapat diterapkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya adalah dalam bentuk pemberian insentif. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan

⁵ Yafiz, Muhammad. 2015. *Ekonomi dalam Arus Perkembangan Pemikiran Islam*. FEBI UIN-SU Press, Medan. Hal. 3.

⁶ Yafiz, Muhammad. 2015. *Argumen Integrasi & Ekonomi*. FEBI UIN-SU Press, Medan.

⁷ Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 185.

yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan utama bekerja dan berikhtiar bukan sekedar untuk mendapatkan hasil atau *output* tertentu misalnya mendapat gaji, jabatan, bonus atau insentif. Bekerja adalah manifestasi kepatuhan kita kepada Allah. Dia akan melihat bagaimana kita melakoni pekerjaan itu. Dia akan mengganjar kita dengan pahala karena ketekunan tersebut. Sebagai khalifah-Nya, maka kita dituntut untuk memakmurkan dunia dengan aktifitas yang bermanfaat dan mendekat kepada-Nya.⁸

Sebuah perusahaan dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan agar tercapainya tujuan maka perlu adanya suatu motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka. Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerjanya. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak perusahaan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

⁸ Ridwan, M.. 2015. *The Handbook of Family Financial Planning: Mengelola Keuangan Keluarga Secara Islami*. FEBI UIN-SU Press, Medan. Hal. 36.

Selain pemberian insentif, perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan karyawan sebagai evaluasi dari pekerjaannya. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan.

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan karena karyawan yang kurang maksimal. Kepuasan karyawan juga menjadi trik penting untuk mempertahankan para karyawan agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Hal ini sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Pemberian insentif dan kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.

Twin Cell merupakan salah satu toko terbesar di Kota Rantau Prapat yang termasuk jenis usaha dagang penjualan di bidang alat komunikasi serta perlengkapannya. Twin Cel adalah toko yang menjual *handphone*, aksesoris, layanan servis dan *sparepart handphone*. Toko ini telah berdiri sejak tahun 2007 dan hingga sekarang telah memiliki lebih kurang 30 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di toko tersebut diperoleh informasi bahwa toko Twin Cell memiliki program insentif yang diberikan dalam satu bulan kepada karyawannya berupa bonus bagi karyawan yang telah mencapai target penjualan dan layanan servis *handphone*. Para karyawan di toko Twin Cell tersebut juga merasa senang, nyaman dan puas bekerja di toko tersebut karena upah yang diberikan juga sangat besar mengingat toko Twin Cell ini termasuk golongan A dengan gaji pokok karyawan antara 3-3,5 juta perbulan. Program insentif dan kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat ini juga secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya sehingga para karyawan juga sangat termotivasi dalam bekerja.

Tabel. 1
Gaji Pokok Karyawan Twin Cell

No.	Karyawan	Gaji Pokok/Bulan	
1	Kasir (Keuangan)	Rp.	3.500.000,-
2	Penjualan Handphone/Aksesoris	Rp.	3.200.000,-
3	Penjualan Pulsa/Kartu Paket	Rp.	3.000.000,-
4	Teknisi/Servis Handphone	Rp.	3.200.000,-
Rata-Rata		Rp.	3.225.000,-

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell Rantau Prapat”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah program insentif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat?.
2. Apakah kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat?.

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran faktual tentang program insentif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat.

2. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran faktual tentang kepuasan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara praktis maupun secara teoritis.

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, dapat dijadikan bahan masukan tentang program insentif dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya melalui program insentif yang diberikan maupun kepuasan kerja karyawan. Hal ini sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- c. Bagi mahasiswa maupun peneliti lainnya, sebagai bahan kajian atau referensi untuk meneliti tentang permasalahan yang sama tentang program insentif dan kepuasan kerja serta pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kajian Ilmu Ekonomi khususnya Ekonomi Islam, mengenai program pemberian insentif dan kepuasan kerja serta pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu diharapkan dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis dan jika memungkinkan dapat menjadi referensi baru untuk penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam 5 (lima) BAB yang saling berkaitan antara BAB satu dengan BAB lainnya, dan tiap-tiap BAB terdiri dari beberapa sub bagian yang disusun secara sistematis, sebagai berikut:

BAB I : Merupakan Pendahuluan. BAB ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Merupakan Tinjauan Teoritis atau Pustaka yang berisi landasan teori tentang Insentif meliputi: pengertian insentif, jenis-jenis program insentif, dasar dan tujuan pemberian insentif, indikator-indikator pemberian insentif; Kepuasan Kerja meliputi: pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja; dan Kesejahteraan Karyawan meliputi: pengertian kesejahteraan karyawan, tujuan dan manfaat kesejahteraan karyawan, serta jenis-jenis kesejahteraan karyawan.

BAB III : Berisi tentang Metode Penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan informan penelitian, sumber data, teknik dan instrumen pengumpulan data, teknik pengolahan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Berisi tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasan.

BAB V : Merupakan BAB terakhir yang berisi Kesimpulan dan Saran-saran oleh peneliti.

