

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Penelitian oleh Al Adresi dan Darun, (2017) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM strategis, seperti pengembangan karier internal dan pelatihan di tempat kerja, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, studi oleh Stachová et al., (2019) menekankan pentingnya departemen SDM sebagai mitra strategis dalam organisasi untuk merespons cepat terhadap perubahan kebutuhan dan tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis. Salah satu upaya penting dalam pengelolaan SDM strategis adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor seperti insentif dan motivasi.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia berperan penting dalam menjaga profitabilitas jangka panjang. Karyawan merupakan aset vital bagi kelangsungan bisnis, sehingga efektivitas pengelolaan tenaga kerja sangat bergantung pada pencapaian kinerja yang optimal (Atika & Mafra, 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menjadi indikator penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Ritonga et al., (2020) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor strategis yang mampu meningkatkan produktivitas. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif yang tepat dan terarah. Untuk mendukung peningkatan kinerja tersebut, perusahaan perlu memberikan insentif yang tepat, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai salah satu faktor pendorong produktivitas karyawan (Agustin et al., 2021). Pemberian insentif yang efektif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Nindita & Rani, 2025). Oleh karena itu, memahami keterkaitan antara kinerja, insentif, dan motivasi menjadi hal yang penting untuk membangun strategi dalam suatu perusahaan.

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong karyawan agar mencapai target kinerja yang ditetapkan. Selain memberikan manfaat finansial, insentif juga berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja dan alat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka. Menurut Meutia et al., (2021) insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan. Penelitian yang dilakukan oleh Landry et al., (2017), menunjukkan bahwa insentif finansial memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, terutama ketika diberikan secara adil dan transparan. Insentif yang diberikan secara proporsional akan mendorong rasa percaya diri, kompetensi, dan otonomi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Khasanah & Zaman (2023) bahwa sistem insentif yang baik mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan

terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem insentif secara strategis agar mampu mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu studi yang relevan dilakukan oleh Elamalki *et al.*, (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor publik. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi merupakan faktor krusial dalam menentukan seberapa optimal karyawan menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana faktor-faktor motivasi dapat diterapkan secara efektif di berbagai jenis organisasi, termasuk di Jogja City Mall.

Karyawan Jogja City Mall merupakan objek penelitian yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh insentif yang diberikan, di mana insentif berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus lembur per jam dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki dedikasi tinggi. Selain insentif, motivasi juga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengalaman saat menjalani magang di Jogja City Mall, terlihat bahwa insentif tersebut mampu membangkitkan motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki ketertarikan tinggi terhadap bidang pekerjaannya. Berdasarkan pengalaman dan kenyataan yang ada, maka dilakukanlah penelitian terhadap karyawan yang bekerja di Jogja City Mall.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan penyampaian uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Motivasi dijelaskan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, baik karena kepuasan pribadi (motivasi intrinsik) maupun karena adanya imbalan atau konsekuensi eksternal (motivasi ekstrinsik)(Elamalki et al., 2024).
2. Insentif adalah penghargaan atau manfaat yang diberikan kepada karyawan atas kinerja atau hasil tertentu, baik berupa imbalan finansial seperti bonus, penghargaan, atau promosi, maupun non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir(Elamalki et al., 2024).
3. Menurut Elamalki et al., (2024), Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja kerja mencerminkan seberapa baik seseorang mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Jogja City Mall.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Jogja City Mall.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat menjadi pemikiran teoritis untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan faktor motivasi serta pemberian insentif yang sesuai agar mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai Motivasi dan insentif dalam perusahaan, sehingga pengalaman ini akan

sangat berguna dalam studi lebih lanjut atau karier di bidang penelitian atau manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Pada Bab 1 dibahas latar belakang pemilihan topik penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di Jogja City Mall. Dalam bagian latar belakang dijelaskan peran penting sumber daya manusia dalam organisasi, serta bagaimana insentif dapat mendorong motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Bab ini juga memuat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Pada bab 2 membahas tinjauan literatur yang relevan dengan insentif, motivasi serta kinerja karyawan. Bagian ini menguraikan berbagai teori motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, serta penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara motivasi dan kinerja. Selain itu, bab ini juga menyusun pengembangan hipotesis penelitian yang sejalan dengan rumusan masalah serta menyajikan kerangka penelitian yang akan digunakan dalam studi ini.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab 3 menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Bab ini mencakup jenis penelitian, definisi objek, definisi subjek, serta lokasi penelitian. Selain itu, dibahas pula populasi dan sampel penelitian, teknik

pengambilan sampel, serta metode pengumpulan data yang digunakan. Terakhir, bab ini juga menguraikan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Pada bagian bab 4 membahas hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dan memahami hubungan antara insentif, motivasi, dan kinerja karyawan di Jogja City Mall. Selain itu, hasil penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu guna memberikan interpretasi yang lebih mendalam mengenai temuan penelitian ini.

Bab 5 Penutup

Pada Bab 5 disajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Bab ini menegaskan kembali temuan utama dari hasil analisis, serta memberikan implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, bagian ini juga memuat saran untuk penelitian selanjutnya, guna memperluas dan memperdalam kajian terkait topik ini di masa mendatang.