

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia, karena berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), sektor industri pengolahan telah menyumbang sekitar 18-19% terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional dan menjadi salah satu industri yang berkontribusi besar dibandingkan sektor lainnya. Kontribusi tersebut menunjukkan daya saing industri manufaktur juga berpengaruh untuk menentukan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor otomotif dalam industri manufaktur, juga merupakan salah satu pilar utama perekonomian nasional yang memberikan kontribusi besar terhadap produk domestik bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri alat angkut yang didominasi oleh sektor otomotif tercatat telah menyumbang sebesar 1,28% terhadap PDB nasional pada Triwulan 3 tahun 2025 (Kementerian perindustrian, 2025). Selain itu, sektor ini juga menyerap jutaan tenaga kerja dan menjadi pilar penting dalam transformasi ekonomi. Sejalan dengan itu, World Bank (2022) menjelaskan sektor manufaktur di negara berkembang seperti Indonesia berperan sebagai penggerak produktivitas dan peningkatan daya saing global melalui efisiensi operasional dan inovasi khususnya pada teknologi. Kondisi tersebut menunjukkan

keberhasilan industri manufaktur juga bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Industri otomotif, menjadi salah satu subsektor manufaktur yang berperan penting dalam perekonomian. Industri ini juga ditandai dengan sistem produksi berbasis target output, standar operasional prosedur (SOP) yang cukup ketat, serta kualitas yang tinggi. Industri tersebut beroperasi dalam sistem produksi massal yang menuntut konsistensi kinerja para karyawan khususnya di lini produksi. Perusahaan seperti PT Astra Daihatsu yang beroperasi dalam lingkungan manufaktur dengan tekanan produktivitas yang tinggi dan standar kualitas yang global, keterlambatan produksi, kesalahan kerja, dan penurunan produktivitas individu juga berdampak pada performa operasional secara keseluruhan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor krusial untuk keberhasilan operasional perusahaan manufaktur otomotif (Anwar & Abdullah, 2021).

Kinerja karyawan dalam industri manufaktur umumnya diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan tingkat kesalahan kerja. Anwar & Abdullah (2021) menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk sistem kompensasi dan penghargaan, memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan sistem pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi sangat penting untuk membentuk perilaku kerja dan output karyawan.

Sistem insentif dan penghargaan menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem insentif dapat berupa insentif finansial (bonus, tunjangan, insentif berbasis pada target) dan non-

finansial (pengakuan, promosi, dan lainnya). Penelitian sebelumnya juga menemukan sistem penghargaan berdampak terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, hubungan antara sistem insentif dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Penelitian Alkandi et al., (2023) menunjukkan sistem insentif dan penghargaan tidak selalu berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, melainkan melalui mediasi dengan kepuasan kerja. Pada beberapa penelitian lain yang serupa, terdapat inkonsistensi sehingga menunjukkan adanya celah pada penelitian mengenai apakah sistem insentif dan penghargaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja atau melalui mediasi tertentu. Temuan ini menunjukkan efektivitas sistem penghargaan tidak hanya terletak pada aspek finansial saja, tetapi pada bagaimana sistem tersebut mampu meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar penelitian dilakukan di sektor jasa, bukan khusus pada sektor industri manufaktur khususnya otomotif, belum banyak penelitian empiris di Indonesia yang menguji model serupa. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji model mediasi kepuasan kerja dalam konteks otomotif di Indonesia, dan juga tidak hanya berfokus pada departemen produksi saja.

Dalam konteks industri manufaktur otomotif seperti PT Astra Daihatsu, fenomena tersebut menjadi relevan karena sistem kerja berbasis target dan efisiensi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan insentif dan penghargaan yang diperoleh. Apabila sistem insentif dan penghargaan tidak sesuai, maka kepuasan kerja dapat menurun dan akan berdampak pada kinerja. Sebaliknya,

sistem insentif yang dirancang dengan adil dan transparan, berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Pham et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh setiap variabel yang diusulkan bekerja dalam konteks budaya di Indonesia, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Saudi Arabia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor?
2. Apakah insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, penulis membuat batasan-batasan sebagai berikut:

1. Insentif dan penghargaan

Insentif didefinisikan sebagai bentuk penghargaan langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan, dan penghargaan atau hadiah dipandang sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Ghufroni et al., 2019).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan manifestasi dari keadaan mental yang bahagia, yang hasilnya menjadi pekerjaan yang berkualitas (Gazi et al., 2022).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan dalam konteks organisasi sebagai sejauh mana anggota organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noorazem et al., 2021).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Daihatsu Motor.

2. Untuk menganalisis pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kepuasan kerja di PT. Astra Daihatsu Motor.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Daihatsu Motor.
4. Untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Daihatsu Motor.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun dengan penelitian ini, diharapkan dapat membawa manfaat yang meliputi:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian yang dilakukan memperluas pemahaman tentang mekanisme di mana sistem insentif dan penghargaan memengaruhi kinerja karyawan dengan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini juga menghindari hubungan tradisional antara variabel-variabel tersebut dengan menyoroti efek mediasi dalam penjelasan kausal. Menganalisis kepuasan kerja karyawan sebagai mediator membuat pemahaman yang lebih dapat dipahami tentang bagaimana dan mengapa berbagai bentuk insentif dan penghargaan dapat meningkatkan perilaku karyawan di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan PT. Astra Daihatsu Motor untuk memahami efektivitas sistem insentif dan penghargaan yang telah diterapkan. Memberikan gambaran secara garis besar terkait dengan penyusunan program peningkatan kepuasan, disarankan agar PT. Astra Daihatsu Motor menyiapkan

kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja agar dapat lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan informasi dalam konteks industri otomotif di Indonesia, untuk mengisi kekurangan riset sumber daya manusia khususnya industri manufaktur seperti otomotif.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini tersusun atas lima bab utama sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bagian pendahuluan, peneliti akan menjelaskan penelitian secara umum meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan tinjauan pustaka, yaitu landasan teori yang digunakan meliputi teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menyatakan perilaku yang diberi konsekuensi positif cenderung akan diulang, teori ekspektasi (*expectancy theory*) merupakan kerangka analitis untuk menentukan sistem gaji mempengaruhi motivasi yang mengaitkan gaji dengan kinerja individu dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih tinggi. Selain itu, bab ini juga akan menyajikan studi-studi dari penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan sebagai pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bagian metodologi, peneliti akan menguraikan mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian yang nantinya telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hasil hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas meliputi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis data, dan akan diakhiri oleh pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari analisis, serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.