

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah makan Nirwana Nganjuk adalah sebuah usaha makanan atau kuliner yang menyediakan makanan untuk pelanggan dan oleh-oleh dari berbagai daerah yang mempunyai makanan khas, seperti tahu poo, tahu sumedang, dll. Selain menyediakan makanan dan oleh-oleh makanan khas, RM Nirwana mempunyai tempat yang sangat nyaman dan pelayanan yang sangat bagus untuk menyantap makanan di tempat (*dine-in*). Selain menyediakan makanan siap makan ditempat, RM Nirwana juga menyediakan layanan *take-away* atau dibungkus dan DO atau biasa disebut dengan *delivery order*, harga nya pun tetap sama seperti makan ditempat. Setiap rumah makan memiliki ciri khas atau spesialisasi dalam beberapa bidang makanan, seperti rumah makan Padang, rumah makan cepat saji seperti KFC, dan sebagainya.

Rumah makan di Indonesia biasa disebut sebagai restoran. Restoran merupakan kata resapan yang berasal dari bahasa Perancis yang diadaptasi oleh bahasa Inggris, “restaurant” yang berasal dari kata “restaurer” yang berarti memulihkan. Keberadaan rumah makan mulai dikenal pada abad ke-9 di daerah Timur Tengah. Apabila kita mencermati pertumbuhan bisnis rumah makan baik di kota-kota besar di Indonesia, seperti Jakarta, Surabaya, DIY Yogyakarta, dll. sungguh besar perkembangannya, begitu banyak orang membuka investasi rumah makan. Berbagai variasi menu dan jenis yang ditawarkan, aneka ragam design

interior rumah makan, hal ini sangat membanggakan perkembangan bisnis ini.

Karyawan adalah sumber daya utama dalam suatu perusahaan, di dalam suatu perusahaan banyak berbagai tipe karyawan, dari yang kerja untuk mencapai cita-cita sampai yang kerja hanya untuk mencari nafkah. Karyawan berkualitaslah yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik, suatu perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Jika suatu perusahaan manajemen yang baik dapat tercapai maka perusahaan itu dapat bersaing dengan perusahaan lainnya atau kompetitornya. SDM atau sumber daya manusia adalah yang menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Dengan pembentukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut maka secara tidak langsung perusahaan beranggapan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan kinerja dan produktifitas karyawan akan semakin handal, efektif dan didasari dengan rasa tanggungjawab yang tinggi.¹

Tujuan perusahaan yang diinginkan maka perlu adanya motivasi dari perusahaan kepada karyawan, hal ini ditujukan agar karyawan dapat mengerti perkembangan yang ada dalam perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan perusahaan. Memenuhi keinginan-keinginan karyawan adalah salah satu bentuk motivasi karyawan, seperti : gaji atau upah yang setara dengan pekerjaannya dengan kata lain gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang membuat karyawan lebih giat bekerja, atau dengan menambahkan bonus biasa disebut dengan insentif yang besarnya sama dengan beban kerja yang

¹Antonio, Muhammad Syafi'i, 2001, Bank Syariah dari Teori ke Praktek, Jakarta: Gema insani Press

dikerjakan atau sesuai dengan jabatan karyawan didalam perusahaan, karena insentif dapat memunculkan rasa giat bekerja dan diperlukan untuk memacu karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dalam waktu yang secepat-cepatnya.

Insentif adalah bentuk motivasi yang berbentuk *reward* atau hadiah dan biasanya berupa uang, atas kinerja yang tinggi dan merupakan bentuk terimakasih dari perusahaan karena mempunyai kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut saya kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan *skill*, pengalaman serta kesungguhan dalam mengerjakan sesuatu.² Menurut Mangkunegara bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Untuk mencapai suatu kepuasan kerja karyawan, tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti, motivasi kerja, kepemimpinan, insentif, dan budaya organisasi yang dapat diatur dengan baik dan diterima dengan baik oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan. Kinerja organisasi atau perusahaan semua tergantung dari kinerja setiap individu dalam sektor-sektor tertentu atau dengan kata lain setiap kinerja individu mempunyai kontribusi tertentu kepada organisasi atau perusaah, hal ini dikarenakan dalam setiap individu mempunyai motivasi dan dapat memberikan

²Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm 160.

³Mangkunegara. Anwar. Prabu; (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosda karya, hlm 67.

kekuatan atas kerja organisasi karena lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kinerja setiap individu.

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas.⁴ Terdapat beberapa macam atau jenis insentif yang perusahaan berikan kepada karyawan, antara lain⁵ Imbalan ekstrinsik dan Imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang diperoleh sesuai dengan harapannya.⁶ Imbalan ini meliputi: gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, dll. Imbalan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Penghargaan ini meliputi : kelangsungan pekerjaan, jenjang karir, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dll.

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Makan Nirwana Nganjuk dengan jumlah karyawan 40. Karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang prima terhadap pelanggannya, dengan menyediakan lingkungan yang aman dan sehat akan membawa dampak positif bagi yang berada didalamnya, ini diharapkan karyawan akan lebih nyaman dalam melayani kebutuhan para pelanggan. Karena semua kinerja yang baik merupakan

⁴Nitisemo, Alex S, 1996, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Jakarta; Gholia.

⁵Rieza Firdian Rafsandjani, *Pengantar Bisnis bagi Pemula*, Malang, CV. Kautsar Abadi, 2017. hlm 116.

⁶Ernie T. dan K.. Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta; Kencana Pradana Media Grup, 2009. hlm 248-249.

salah satu point yang mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuasn perusahaan.

Di Nganjuk terdapat rumah makan yang terbilang cukup banyak dan tersebar dimana-mana, diantaranya Rumah Makan Putri Wilis, Rumah Makan Istana, Rumah Makan ALS, dan sebagainya. Dari beberapa Rumah Makan tersebut, peneliti memilih Rumah Makan Nirwana Nganjuk, karena di Rumah Makan tersebut selain menyediakan beraneka ragam sajian makanan, di Rumah Makan Nirwana Nganjuk juga menyediakan oleh-oleh berupa snack yang cukup lengkap. Karena bergabung dengan hotel maka fasilitas yang diberikan pun setara hotel, konsumen pun merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan RM Nirwana Nganjuk.

Tabel 1.1
Penjualan RM Nirwana Nganjuk

No.	Tahun	Penjualan
1.	2017	Rp.606.616.932
2.	2018	Rp.703.813.202
3.	2019	Rp.878.671.554

Sumber : RM Nirwana Nganjuk

Seperti yang terlihat dari tabel diatas, bahwa penjualan RM Nirwana Nganjuk mengalami kenaikan. Dari tahun 2017 sampai 2019, tahun 2019 yang mengalami peningkatan paling banyak. Hal ini dikarenakan adanya bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila penjualan semakin banyak. “Rumah Makan Nirwana” berada di Jl. K.H. Wahid Hasim 135 Nganjuk. Berdiri sejak tahun 1983 dengan Bapak Suyatno selaku pemilik dan pimpinan perusahaan. Berikut karyawan yang bekerja di RM Nirwana Nganjuk

Tabel 1.2
Karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)
< 0 Tahun	6
0-4 Tahun	4
5-9 Tahun	8
10-14 Tahun	12
15-19 Tahun	4
20-24 Tahun	3
25-30 Tahun	3

Sumber : Data Karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa masa kerja pekerja sangat lama terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan fasilitas RM Nirwana Nganjuk setara hotel maka karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja sehingga keinginan karyawan sangat tinggi untuk bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut dari awal berdirinya hingga saat ini. Masa kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadikan mereka betah atau bertahan dalam perusahaan tersebut. Karena rata-rata karyawan memiliki masa kerja diatas 3 tahun, maka para karyawan di RM Nirwana bisa dibilang ahli atau profesional. Masa kerja pun memiliki pengaruh kepada senioritas yang berdampak pada insentif. Insentif dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan mereka merasa nyaman dan betah dalam suatu perusahaan. Di RM Nirwana memiliki tradisi apabila penjualan diatas target maka para karyawan mendapatkan insentif. Begitu pula apabila ada rombongan yang datang di RM Nirwana, para karyawan langsung mendapatkan insentif. Penentuan insentif yang diberikan kepada karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk adalah sebagai berikut : gaji yang diberikan kepada semua karyawan rata yaitu Rp 1.600.000 perbulan, karena makan sudah disediakan di tempat kerja maka uang kerja ditiadakan. Sedangkan

insentif untuk setiap jabatan berbeda-beda, mulai dari Rp 800.000 – Rp 1.200.000. Selain itu pihak Rumah Makan Nirwana Nganjuk juga menyediakan tunjangan lainnya, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan musibah.

Pengukuran kinerja karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk adalah untuk mengukur seberapa besar hasil kinerja selama kurun waktu tertentu yang dapat ditetapkan sebagai strategi tepat untuk masa depan. Analisis kinerja karyawan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi keadaan atau prospek Rumah Makan Nirwana Nganjuk dimasa depan yang lebih baik. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.3 mengenai hasil penilaian kinerja karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk tahun 2018-2021.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan
Rumah Makan Nirwana Nganjuk

A. PERILAKU KERJA	BOBOT (%)	Tahun					
		2019		2022		2021	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin	10%	70	7	90	9	100	10
2. Taanggung Jawab	10%	80	8	90	9	95	9,5
3. Kerja sama	5%	75	3,75	90	4,5	95	4,75
4. Kepemimpinan	5%	80	4	95	4,75	100	5
5. Prakarsa	5%	80	4	95	4,75	90	4,5
6. Kejujuran	5%	80	4	95	4,74	90	4,5
B. Hasil Kerja							
1. Kualitas kerja	20%	55	11	65	13	75	15
2. Kuantitas Kerja	20%	55	11	60	12	70	14
3. Keterampilan Kerja	20%	60	12	60	12	70	14
Jumlah	100%		64,75		73,25		81,25

Sumber : Rumah Makan Nirwana Nganjuk

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik) 71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik) 61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kinerja para karyawan Rumah Makan Nirwana Nganjuk. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 dalam kategori kurang baik, kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2021 kinerja karyawan mengalami peningkatan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori baik. Tentunya hal ini sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : Visi, misi, dan budaya organisasi, sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan, pelatihan dan pengembangan diri, bonus dan insentif. Dari faktor-faktor tersebut, penulis melakukan wawancara kepada 70 karyawan mengenai alasan mereka bertahan untuk bekerja di Rumah Makan Nirwana Nganjuk dan mereka hanya boleh memilih satu jawaban mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.4
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Visi, Misi, dan Budaya Organisasi	7
2	Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan	8
3	Pelatihan dan Pengembangan Diri	-
4	Bonus dan Insentif	55
	Total	70

Sumber : Data primer diolah

Dari data tabel 1.4 atas dapat diperoleh informasi bahwa faktor tertinggi bonus dan insentif yakni 55 responden. Kemudian diikuti jawaban sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan sebanyak 8 responden. Kemudian visi, misi,

dan budaya organisasi sebanyak 7 responden.. Sedangkan tidak ada responden yang memilih Pelatihan dan Pengembangan Diri.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, maka terpilih judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN NIRWANANGANJUK.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat insentif di RM Nirwana Nganjuk?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat insentif di RM Nirwana Nganjuk.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.

D. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai

referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja terutama dalam pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.

3. Bagi Pembaca atau Pihak Lainnya (Masyarakat)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian pustaka untuk pihak lain (masyarakat) untuk meneliti di masa mendatang baik tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian terdahulu dari Cynthia dengan judul "*Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries*" menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Keramik Diamond Industries. Penelitian tersebut menggunakan 3 variabel yaitu, Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y_1). Persamaannya adalah karena sama meneliti tentang Kinerja Karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pada jumlah variabel, jika Cynthia menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel. Obyeknya juga berbeda, Cynthia meneliti di sebuah pabrik sedangkan peneliti meneliti di Rumah makan.

2. Penelitian oleh Gatot dengan judul “*Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Sukses Eratama*”. Gatot menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang. Persamaannya pada 2 variabel yaitu, Insentif (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y_1). Sedangkan perbedaannya pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan obyek penelitian. Jika Gatot meneliti pada pabrik PT. Citra Sukses Eratama Tangerang, sedangkan peneliti meneliti pada Rumah Makan Nirwana Nganjuk.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Wulan Sari STAIN KEDIRI 2013, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri. Perhitungan korelasi yang di peroleh menunjukkan angka sebesar 0,893 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil R Square dari penelitian ini adalah 0,703, nilai dari motivasi (X_1) dan sikap karyawan (X_2) memiliki sebesar 70,3% yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan pada penelitian tersebut menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen,

sedangkan pada penelitian ini menggunakan insentif sebagai variabel independen.

4. Efi Wahyu Lestari STAIN KEDIRI 2011. Penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan rumus product moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,995 ini berarti korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y=7,251+0,736X$, yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja 7,251 dan setiap kali variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Maka dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di asuransi bumi putra syariah cabang kediri signifikan karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Persamaan dengan penelitian tersebut menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan pada penelitian tersebut menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian ini menggunakan insentif sebagai variabel independen.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto UIN Sunan Kalijaga 2007, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar” menganalisa dengan analisa regresi linier sederhana. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel

disiplin mempengaruhi pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor departemen agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan pada penelitian tersebut menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian ini menggunakan insentif sebagai variabel independen

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.⁷ Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.
2. Diduga tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfaberta, 2011), 120.