

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan naskah skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya)”**. Sholawat dan salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Penulis menyadari dalam naskah skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Selama proses penyusunan naskah skripsi ini, tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Drs. Iyus Jayusman, M.Pd., selaku orang tua yang dengan penuh kesabaran telah mengasuh dan mengasihi serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha untuk mewujudkan setiap harapan penulis.
2. Aisyah Nur Fatwa, selaku orang tua yang dengan penuh kesabaran telah mengasuh dan mengasihi serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha untuk mewujudkan setiap harapan penulis.
3. Prof. Dr. H. Rudi Priyadi, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

4. Prof. Dr. H. Dedi Kusmayadi, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.
5. Hj. Elis Listiana Mulyani, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi dan Penguji I yang telah memberikan arahan, masukan serta saran untuk perbaikan naskah skripsi saya.
6. R. Lucky Radi R., S.E., M.Si., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.
7. H. Epi Dani Harison, S.E., M.P., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, saran dan motivasi berharga dalam menyusun naskah skripsi ini.
8. Gusti Tia Ardiani, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis untuk menyusun naskah skripsi.
9. Alfin Nurfaahmi Mufreni, S.E., M.T., selaku Penguji II yang telah memberikan arahan, masukan serta saran untuk perbaikan naskah skripsi saya.
10. Ane Kurniawati, S.E., M.Si., selaku dosen wali selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya yang selalu memberikan masukan dan pengarahannya.
11. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
12. Pimpinan perusahaan beserta seluruh karyawan PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya yang telah memberikan izin kepada penulis dalam

melakukan observasi serta bersedia untuk diwawancarai guna pengumpulan data untuk penyusunan naskah skripsi ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan naskah skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Tasikmalaya, April 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	9
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	11
1.5.1 Lokasi Penelitian	11
1.5.2 Jadwal Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
2.1 Tinjauah Pustaka	12
2.1.1 Insentif	12
2.1.1.1 Pengertian Insentif	12
2.1.1.2 Bentuk-bentuk Insentif	13

2.1.1.3	Tujuan Pemberian Insentif	15
2.1.1.4	Proses Pemberian Insentif	17
2.1.1.5	Program Insentif	18
2.1.1.6	Indikator Insentif	19
2.1.2	Tunjangan	20
2.1.2.1	Pengertian Tunjangan	20
2.1.2.2	Jenis-jenis Tunjangan	22
2.1.2.3	Tujuan Pemberian Tunjangan	25
2.1.2.4	Prinsip-prinsip Program Tunjangan	26
2.1.2.5	Indikator Tunjangan	27
2.1.3	Kinerja Karyawan	28
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	28
2.1.3.2	Tujuan Kinerja	30
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.1.3.4	Penilaian Kinerja	34
2.1.3.5	Indikator kinerja	35
2.1.4	Penelitian Terdahulu	37
2.2	Kerangka Pemikiran	39

2.3 Hipotesis	43
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	44
3.1 Objek Penelitian	44
3.1.1 Sejarah PT. WOM Finance Tbk	44
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
3.1.3 Stuktur Organisasi	46
3.1.4 Sebaran Karyawan	50
3.2 Metode Penelitian	51
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	53
3.2.2.1 Jenis Data	53
3.2.2.2 Populasi Sasaran	54
3.2.2.3 Penentuan Sampel	54
3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data	54
3.3 Model Penelitian	55
3.4 Teknik Analisis Data	56
3.4.1 Analisis Deskriptif	56
3.4.2 Uji Instrumen	58
3.4.3 Metode Successive Interval	59
3.4.4 Analisis Path (Path Analysis)	60

3.4.5 Koefisien Korelasi	62
3.4.6 Koefisien Determinan	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Beban Kerja Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	64
4.2 Konflik Karyawan Non Manajer PT WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	68
4.3 Stres Karyawan Non Manajer PT WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	73
4.4 Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Terhadap Stres Karyawan Non Manajer PT WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	37
3.1	Sebaran Karyawan Non Manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	50
3.2	Operasionalisasi Variabel	52
3.3	Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif	57
3.4	Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif	57
3.5	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1, X2 Terhadap Y	62
4.1	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Variabel X ₁ (Insentif)	65
4.2	Rekapitulasi Insentif di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	65
4.3	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X ₁ (Insentif) keseluruhan	68
4.4	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Variabel X ₂ (Tunjangan)	70
4.5	Rekapitulasi (Tunjangan) di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya	70
4.6	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X ₂ (Tunjangan) Keseluruhan	73
4.7	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Variabel Y (Kinerja Karyawan)	74

4.8	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Y (Kinerja Karyawan) keseluruhan	75
4.9	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Y (Kinerja Karyawan) Keseluruhan	78
4.10	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Beban Kerja, Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	80

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
3.1	Struktur Organisasi PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasimalaya	46
3.2	Model Penelitian	56
4.1	Hubungan Struktural antara Variabel X1, X2 Terhadap Y	79

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Jadwal Penelitian	88
2.	Kuesioner	89
3.	Data Ordinal	93
4.	Data Interval	96
5.	Uji Instrumen X1, X2 dan Y	99
6.	Analisis Jalur	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) seperti saat ini, iklim kompetisi yang tinggi disemua sektor bidang pekerjaan memaksa setiap perusahaan harus bekerja lebih ekstra, efektif, efisien, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan bahkan mengembangkan kelangsungan hidup perusahaannya.

Seperti yang telah diketahui selama ini, perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis semata.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan organisasi agar organisasi dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan professional, organisasi yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sinambela (2016:3), Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, dibanding sumber daya yang lainnya. Dengan kata lain, sumber daya yang melimpah ruah jika tidak