

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan keberhasilannya dan dalam usahanya ini perusahaan harus menjaga agar segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan berjalan dengan baik. Penggunaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam setiap perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Semodern apapun suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Singkatnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan serta memberikan dorongan kepada karyawannya agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Agar dapat mendorong para karyawannya maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja akan meningkat.

Salah satu cara dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan adalah dengan memberikan insentif atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, maka sudah seharusnya perusahaan mengelola sistem insentif dengan sebaik-baiknya.

Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan yang akan lebih baik. Sales Supervisor yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi semangat kerja mereka.

Jika sistem insentif ini dikelola dengan baik, maka sistem imbalan ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta dapat juga membantu perusahaan untuk mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan karyawan yang produktif.

PD Sinar Mas Sakti merupakan sebuah Dealer resmi Honda yang menjual kendaraan bermotor khususnya Sepeda Motor dan spare part Motor dari Honda, selain itu juga terdapat bengkel. Perusahaan ini sangat mengandalkan sumber daya manusia karena tenaga kerja yang menjadi inti penggerak dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Tetapi seperti yang telah dijelaskan diatas, bahwa karyawan akan termotivasi salah-satunya apabila ada kebutuhannya yang belum terpenuhi. Pada dasarnya kebutuhan manusia terdiri dari tingkatan-tingkatan. Kebutuhan pada tingkat paling bawah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum manusia tersebut berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat selanjutnya. Oleh karena itu perlu dilakukan

pengukuran untuk mengetahui sejauh mana insentif dapat memupuk motivasi karyawan.

Sehubungan dengan hal ini maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PD. Sinar Mas Sakti.

1.2 Identifikasi Masalah

Manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhannya. Insentif yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan para karyawan, sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang motivasinya rendah akan tercermin dari sikapnya dalam menghadapi pekerjaan, misalnya turunnya semangat kerja, terlambat datang, dan sebagainya. Sebaliknya, dengan adanya motivasi kerja maka semangat dan prestasi kerja akan semakin meningkat.

Sehubungan dengan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana pemberian insentif di PD Sinar Mas Sakti ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PD Sinar Mas Sakti ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di PD. Sinar Mas Sakti?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dalam melakukan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan insentif yang dijalankan oleh PD. Sinar Mas Sakti.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PD. Sinar Mas Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja karyawan di PD. Sinar Mas Sakti.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat bagi pihak yang berkepentingan, khususnya:

1. Bagi penulis, menambah pengetahuan dalam teori dan praktek di bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, memberikan suatu sumbangan pikiran dan pandangan mengenai insentif dan motivasi kerja karyawan, dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam melaksanakan pemberian insentif.
3. Selanjutnya bagi pihak-pihak yang menaruh minat terhadap penelitian ini semoga berguna dan bermanfaat.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Tiap organisasi pada umumnya menghendaki agar karyawan mereka memiliki semangat dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menumbuhkan semangat kerja di suatu organisasi agar karyawan berprestasi adalah dengan cara pemberian insentif.

Banyak perusahaan yang mengambil kebijakan kompensasi dengan cara memberikan insentif. Penggunaan kebijakan pemberian kompensasi melalui insentif sebagai balas jasa dari prestasi karyawan yang diberikan selain dari gaji pokok yang biasanya diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu Hasibuan (2003, 118), bahwa insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Bentuk insentif menurut Mathis dan Jackson (2002:174) ada dua yaitu:

1. Penghargaan program insentif

Tanda mata tunai, sertifikat hadiah dan perjalanan merupakan penghargaan yang paling banyak digunakan. Uang tunai masih dinilai tinggi karena memiliki keleluasaan untuk menggunakannya.

2. Penghargaan pengakuan

Jenis penghargaan lainnya adalah program yang memberi pengakuan terhadap karyawan atas kinerja dan jasa mereka.

Penilaian PD. Sinar Mas Sakti dalam memberikan insentif adalah: tergantung dari kemampuan dan kesediaan perusahaan, banyak atau sedikitnya penjualan yang dilakukan oleh karyawan, produktivitas kerja karyawan, jenis dan sifat pekerjaan.

Sebagaimana telah diungkapkan diatas bahwa salah satu tujuan diberikannya insentif adalah agar karyawan termotivasi. Motivasi sendiri menurut Malayu Hasibuan (2003 : 141) adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Salah satu teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya, dan
3. Nilai insentif yang melekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi

Akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

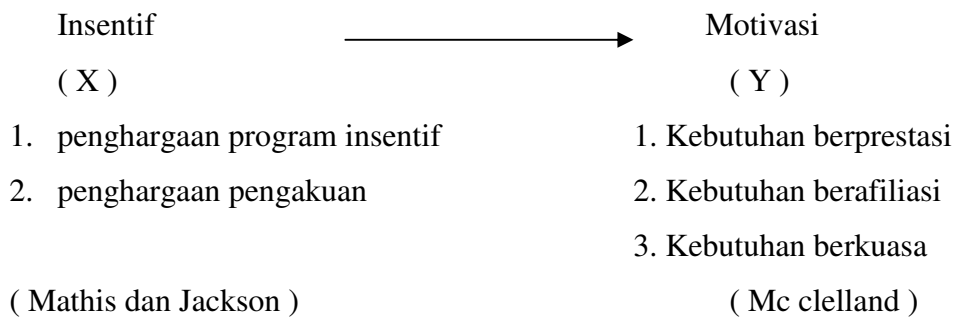
2. Kebutuhan akan afiliasi

Akan memotivasi semangat bekerja karyawan karena setiap orang akan membutuhkan perasaan diterima oleh orang lain serta perasaan untuk dihormati.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Akan memotivasi semangat kerja karyawan untuk mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Kerangka penelitian



Hipotesis yang diajukan adalah “ Insentif Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja “

1.6 Metode Penelitian

Penelitian data dilakukan secara kualitatif dengan cara mendeskripsikan bagaimana pemberian insentif dilaksanakan, untuk itu dilakukan wawancara dengan pimpinan Dealer, serta dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan.

Penelitian data juga dilakukan secara kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan korelasi rank spearman yang ada di dalam program SPSS 11.5.

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini diperoleh melalui:

- Observasi
penulis melihat langsung aktivitas dealer.
- Studi pustaka
Dengan cara membaca dan mempelajari buku yang ada hubungannya dengan judul skripsi. Serta literatur tertentu untuk mengetahui teori yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas.
- Wawancara
Data diperoleh dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan.
- Kuesioner
Data diperoleh dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap tentang objek yang diteliti kepada responden.

Penulis menggunakan korelasi rank spearman untuk mengolah data yang diperoleh untuk melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat.

(Iqbal Hasan, 2002: 282)

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

d_i = selisih dari rank X dan rank Y

n = banyaknya data

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PD. Sinar Mas Sakti yang berada di jalan Dipati Ukur no. 89 Bandung. Dan terhitung sejak tanggal 28 September 2006.