

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini negara kita dihadapkan pada kemajuan yang begitu pesat, pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modern, perubahan tersebut merambah dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi, dan lain – lain. Setiap perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan – keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Dimana perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam, dan sesuai dengan selera konsumen, juga dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi serta memiliki individu – individu yang kualifikasi yang sesuai, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Hal tersebut harus dilakukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis.

Pada bidang ekonomi perubahan ini akan mengakibatkan persaingan yang ketat dan penuh tantangan bagi dunia usaha, hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif termasuk manajemen sumber daya manusia pada perusahaan – perusahaan. Dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor ini merupakan sektor yang paling strategis terutama bila dikaitkan dengan upaya menghadapi era persaingan global

yang dituntut disiapkannya sumber daya manusia yang tangguh dan berkualifikasi.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengkombinasikan faktor produksi dengan sebaik – baiknya agar efisien dan efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Salah satu faktor yang terpenting adalah faktor manusia karena merupakan kunci faktor penggerak lainnya, seperti mesin, bahan baku, modal, metode kerja, dan teknik pemasaran.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia pada suatu perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar para karyawan yang ada pada perusahaan mau bekerja dengan baik dan bersemangat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab, kompensasi berorientasi pada hasil kerja. Upah merupakan motivator paling penting yang digunakan dalam masyarakat yang terorganisasi.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas – tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak

bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah dalam bekerja ialah melakukan usaha permotivasi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sebagian perusahaan memotivasi karyawannya selain dalam bentuk insentif dapat juga dalam hal tanggung jawab, prestasi, pengakuan yang ada dalam *Herzberg's Two Factors Theory*.

Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak, pemberian bonus, pemberian penghargaan, pujian, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi; lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang ditanggungnya. Pada akhirnya karyawan dapat memberikan potensi dan kemampuan terbaiknya untuk menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya sehingga karyawan tersebut dapat mencapai suatu prestasi kerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Insentif sebagai bagian dan bentuk kompensasi itu sendiri juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan ini harus menyadari bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul begitu saja, tetapi harus didorong atau dirangsang oleh insentif.

Dengan memberikan balas jasa berupa insentif yang baik dan tepat terhadap karyawannya maka perusahaan akan memperoleh timbal balik berupa hasil kerja yang baik pula dan akan menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, pemberian balas jasa berupa insentif tersebut akan menimbulkan kepuasan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Penulis menganggap bahwa perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang dapat memotivasi karyawan dalam hal kinerja dan loyalitas mereka dengan memberikan insentif. Atau dengan kata lain, motivasi mempunyai kontribusi positif dengan insentif. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Multi Garmenjaya** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan insentif di PT Multi Garmenjaya ?

2. Bagaimana memotivasi kerja karyawan di PT Multi Garmenjaya ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Multi Garmenjaya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian yang hendak dicapai dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan insentif yang dijalankan oleh PT Multi Garmenjaya.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT Multi Garmenjaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Multi Garmenjaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Harapan dari penulis bahwa setelah melakukan penelitian dapat berguna bagi pihak – pihak yang memerlukan yaitu :

1. Bagi penulis, member wawasan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan masukan positif tersebut, sebagai informasi yang sangat berguna, dan sebagai bahan

referensi dalam penyusunan rencana pemberian insentif bagi karyawan.

3. Bagi umum, sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Peranan manajemen sumber daya manusia dewasa ini menjadi sangat penting dalam kehidupan dunia yang modern. Hal ini tidak lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat.

Tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang adanya terbatas ini mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi dan efisien serta dapat mencapai target produksi dengan kualitas produksi yang tinggi agar mampu bersaing di pasaran.

Dalam suatu organisasi / perusahaan manusia saling berhubungan satu sama lain, membicarakan apa yang menjadi motivasi mereka, pandangan hidup mereka, bahkan apa yang menjadi tujuan bersama mereka. Dengan bekerja seseorang dilatih untuk memperhatikan orang lain disamping tujuan pribadi mereka sehingga kebutuhan berbagai pihak akan tercapai.

Dengan demikian bahwa seseorang bekerja karena dalam dirinya terdapat suatu kemampuan untuk bekerja (ability to work) dan adanya dorongan untuk bekerja (willingness to work). Masalah kemampuan bersumber dari diri sendiri sedangkan masalah dorongan untuk bekerja dapat timbul dari hasil interaksi antara seseorang dengan lingkungan tempat ia bekerja.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam – macam aktivitas, salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan – gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Dengan demikian, pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat, bergairah, dan loyalitas. Pentingnya motivasi dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2002 :156) berikut ini :

“ Pentingnya motivasi bagi setiap karyawan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan ”.

Sedangkan motif menurut Sperling dikutip oleh Mangkunegara (2002 : 93) adalah :

“ Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif “.

Jadi perbedaan motivasi dengan motif adalah dimana motivasi sudah dikaitkan dengan suatu lingkungan luar atau situasi sedangkan motif hanya keadaan dalam diri seseorang.

Dari rumusan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memberikan makna dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kemampuan yang merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang. Perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan dan adanya kebutuhan pada diri seseorang mendorong seseorang berperilaku. Sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dengan berbuat sesuatu dan setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam kehidupan berorganisasi adalah dalam rangka mewujudkan suatu kepuasan.

Tingkat kebutuhan seseorang berbeda – beda satu dengan yang lainnya, demikian pula bidang kebutuhan itu sendiri tidak sama antara individu satu dengan yang lainnya, sehingga nilai intensitas kebutuhan pun akan berbeda – beda bagi seseorang dengan orang lain. Tujuan individu untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah mengharapkan suatu balas jasa yang memadai dan adil untuk pengorbanan yang telah diberikan agar kebutuhan mereka terpenuhi.

Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja mempunyai kewajiban memberikan kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh para pegawai terhadap perusahaan.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2002 : 119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan yang akan penulis bahas lebih lanjut dalam penelitian adalah bentuk kompensasi yang berupa insentif. Adapun insentif itu sendiri didefinisikan sebagai imbalan yang diterima secara langsung oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya berdasarkan keterampilan dan kinerjanya.

Menurut Handoko (2001 : 176), tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Dengan demikian pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting yang merupakan pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, adanya suatu nilai tambah yang diberikan kepada para karyawan dalam bentuk insentif disamping upah dan gaji dasar diharapkan dapat turut menciptakan suatu motivasi dalam diri karyawan yang bersangkutan dalam meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah “ insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja “.

1.6 Metode penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang menggambarkan keadaan suatu perusahaan berdasarkan keadaan dan fakta yang kemudian diolah untuk dianalisis lebih lanjut. Penelitian data dilakukan secara

kualitatif dengan cara mendeskripsikan bagaimana pemberian insentif dilakukan, untuk itu dilakukan wawancara serta dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan.

Penelitian data juga dilakukan secara kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan korelasi rank spearman yaitu :

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

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja maka koefisien determinasinya dihitung dengan rumus :

$$KD = r_s^2 \times 100 \%$$

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dapat diperoleh dengan cara :

1. Penelitian lapangan

Yaitu penulis meninjau langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yaitu dengan cara :

- a) Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan datanya dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada pihak – pihak yang berkepentingan yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti yang dapat memberikan keterangan dan data – data yang diperlukan.

b) Kuesioner

Yaitu pengumpulan datanya dengan menggunakan daftar pertanyaan / angket atau daftar isian yang cukup terperinci dan lengkap tentang objek yang diteliti.

2. Studi kepustakaan

Dengan cara membaca dan mempelajari buku yang ada kaitannya dengan judul skripsi. Serta literatur tertentu untuk mengetahui teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Multi Garmenjaya yang berlokasi di jalan Kerawang no 1 Bandung. Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2008 hingga bulan Juni 2008.