

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu dampak kemajuan di bidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Bukan hanya persaingan dalam produk yang dihasilkan saja tetapi juga menyangkut metode, konsep, teknologi dan cara-cara untuk menghasilkan produk tersebut. Hal ini berarti bahwa eksistensi suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan tersebut dalam mengatasi persaingan.

Pertumbuhan perusahaan yang semakin cepat dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat persaingannya yang mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang harus dihadapi dan harus dipecahkan oleh manajemen. Maka untuk menjalankan aktivitas agar dapat menghadapi persaingan tersebut diperlukan adanya sumber – sumber daya yang berkualitas. Sumber daya tersebut meliputi : *man* (manusia), *material* (bahan baku), *machine* (mesin), *money* (modal), *method* (metode), dan *market* (pasar). Dan untuk tercapainya tujuan perusahaan diperlukan kombinasi yang seimbang dari keenam sumber daya tersebut.

Dilihat dari perannya dalam menunjang pencapaian keberhasilan dari suatu perusahaan, sumber daya manusia (*man*) memegang peranan yang sangat penting dan ditempatkan sebagai aset utama yang senantiasa perlu dibina, dipelihara, dan dikembangkan. Hal ini terutama karena manusia merupakan perencana, pelaku, penentu, dan penggerak terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, manusia membutuhkan penanganan khusus dan perhatian yang sungguh-sungguh dalam mengkombinasikannya dengan sumber daya yang lainnya.

Menyadari pentingnya peranan manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka perlu pengelolaan secara maksimal dari sumber daya ini agar mendapatkan hasil yang maksimal pula. Pengelolaan yang maksimal perlu berdasarkan pemikiran bahwa manusia tertarik untuk terus menerus menyumbangkan tenaga, pikiran, kreativitas, dan waktu pada perusahaan selama manusia tersebut memperoleh penghargaan atau balas jasa dari perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan secara umum dapat disebut sebagai kompensasi yang berupa gaji atau upah, akan tetapi penghargaan dalam bentuk ini belum cukup untuk mendorong kinerja atau prestasi karyawan tersebut. Maka dari itu selain penghargaan dalam bentuk gaji atau upah, perusahaan juga memberikan penghargaan yang disebut kompensasi insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi dalam bentuk insentif ini harus adil dan sesuai dengan prestasi kerja dari setiap karyawan, sehingga karyawan tersebut merasa pekerjaannya dihargai dan dapat menambah motivasi karyawan lain untuk menunjukkan prestasi kerja semaksimal mungkin.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana sistem insentif mempengaruhi motivasi karyawan dalam mencapai keselarasan tujuan perusahaan. Karena itu penulis memilih judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. INTI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang membahas mengenai sejauh mana kompensasi insentif mampu meningkatkan motivasi karyawan, maka didapatkan beberapa identifikasi masalah antara lain :

1. Bagaimana sistem pemberian insentif yang berlaku di PT. INTI ?
2. Bagaimana tingkat motivasi karyawan di PT. INTI ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi karyawan di PT. INTI ?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengelola dan menganalisa data sebagai bahan di dalam penulisan suatu karya ilmiah guna memenuhi salah satu syarat guna menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi insentif yang diterapkan oleh perusahaan serta membandingkan antara teori dan prakteknya.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan pada PT. INTI
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi insentif dalam memotivasi karyawan pada perusahaan tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi :

1. Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai sistem pemberian kompensasi insentif dan hubungannya dengan motivasi karyawan.

2. Perusahaan

Untuk memberi masukan mengenai kelebihan dan kekurangan serta efektivitas dari sistem pemberian kompensasi insentif yang selama ini diterapkan oleh perusahaan.

3. Pihak-pihak lain yang berkepentingan

Diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna mengenai sistem pemberian kompensasi insentif yang baik.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Di dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Dimana setiap karyawan mempunyai keahlian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang berbeda dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan motivasi dari karyawan yang bersangkutan. Salah satu indikator dari prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksinya. Dan salah satu yang mempengaruhi motivasi adalah kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu *Direct Compensation* dan *Indirect compensation*. *Direct Compensation* adalah balas jasa yang diberikan secara langsung yang biasanya berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan *Indirect Compensation* adalah balas jasa yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja karyawan melainkan sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. *Indirect Compensation* bisa berupa keuntungan atau manfaat, pelayanan, jaminan kesejahteraan karyawan.

Dalam hal ini pembahasan akan dibatasi sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi langsung dalam bentuk insentif terhadap motivasi karyawan pada PT. INTI. Insentif adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan dalam bentuk uang yang jumlahnya didasarkan atas prestasi tertentu yang dicapai oleh karyawan.

Insentif yang sering digunakan oleh perusahaan terdiri dari beberapa jenis (Milkovic dan Newman, 1998:298) antara lain:

- a. Insentif moneter (*monetary incentive*)
- b. Insentif non-moneter (*non-monetary incentive*)
- c. Program insentif kelompok (*group incentive plans*)
- d. Program insentif individu (*individual incentive plans*)

Suatu kebijakan insentif yang baik akan meningkatkan semangat kerja yang juga akan diiringi dengan meningkatnya prestasi kerja dari karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan tersebut mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Teori kebutuhan menurut Abraham H Maslow (Dra.A. Usmara, M.si, 2006:18) dapat dibagi atas 5 tingkat :

1. *Basic Physiological Needs* (Kebutuhan Psikologis)

Merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan utama yang harus dipenuhi oleh manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, misalnya kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal.

2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keamanan)

Merupakan kebutuhan akan rasa aman, atau terbebas dari gangguan - gangguan yang menyebabkan seseorang merasa tidak aman.

3. *Belonging and Social Needs* (Kebutuhan Sosial)

Merupakan kebutuhan akan dicintai atau diterima oleh orang lain dalam pergaulannya dimasyarakat.

4. *Esteem and Status Needs* (Kebutuhan Penghargaan)

Merupakan kebutuhan akan penghargaan, pujian, perhatian dari orang lain.

5. *Self Actualization and Fulfilment* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Merupakan kebutuhan dalam mewujudkan diri sehingga akan membawa suatu kepuasan dalam diri seseorang.

Kebutuhan yang paling pokok adalah Basic Physiological Needs, setelah kebutuhan ini terpenuhi barulah seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya secara bertahap.

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan utamanya yaitu sandang, pangan dan papan. Apabila gaji yang didapat itu tidak dapat memenuhi kebutuhan lainnya maka orang tersebut akan mengharapkan insentif sebagai tambahan gaji.

Dengan demikian insentif dapat menjadi alat untuk memotivasi orang atau karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan hal ini akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“pemberian intensif berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan”

1.6 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam mengumpulkan data dengan menggunakan cara :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian di bidang pustaka. Metode ini menggunakan dan mempelajari buku-buku wajib, catatan dan diktat kuliah, serta buku-buku lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diselidiki.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau langsung pada obyek atau lokasi yang diteliti. Teknik yang dipakai antara lain :

a. Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Memberikan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak yang terkait, baik itu pihak manajemen maupun pihak karyawan yang menjadi fokus penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Melakukan proses tanya jawab tentang masalah kompensasi insentif serta motivasi pada pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang pasti

c. Pengamatan (Observasi)

Dimana penulis mengadakan pengamatan secara langsung dan membandingkan dengan informasi yang didapat dengan kenyataan yang ada.

Sedangkan data yang dipakai dalam penelitian ini antara lain :

a. Data Primer

Yaitu data yang didapat langsung dari pihak yang berkaitan baik pihak manajemen maupun karyawan melalui kuesioner, sehingga didapatkan data yang akurat dan jelas.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka, baik dari buku atau literature untuk memperoleh kumpulan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang didapat adalah *Rank Spearman*. Yaitu untuk melihat dan menguji bagaimana hubungan yang terjadi antara variabel insentif dan variabel motivasi. (Sugiyono, 2003;248)

$$R_s = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan rumus :

R_s = Rank Spearman

d_i = Selisih dalam rangking

n = Banyaknya data

Setelah diketahui besar koefisien yang didapat dari perhitungan tersebut, maka selanjutnya mengukur seberapa kuat atau lemahnya hubungan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. INTI yang berlokasi di jl. Mohamad Toha no.77, Bandung. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret – Juni 2007.