

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Di dalam era globalisasi yang semakin maju ini, terdapat persaingan antara berbagai macam perusahaan, baik perusahaan dalam bidang hiburan, jasa, ekspor impor, pariwisata dan perusahaan lainnya. Hal tersebut juga merupakan salah satu dampak dari kemajuan di bidang perekonomian. Oleh sebab itu suatu perusahaan pertama – tama harus mengambil tindakan yang bersifat internal terlebih dahulu dalam melaksanakan visi dan misinya.

Agar suatu perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya terutama sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting di dalam suatu perusahaan.

Perusahaan juga dihadapkan oleh persoalan kemajuan teknologi yang semakin canggih yang berarti sumber daya manusia yang mereka miliki juga haruslah lebih berkualitas dan lebih berpengalaman.

Di dalam persaingan antara perusahaan – perusahaan, pemerintah juga terlibat dikarenakan pemerintah dituntut untuk menetapkan kebijakan – kebijakan atau hukum yang adil dan bijaksana di antara pihak – pihak yang terlibat dalam perusahaan – perusahaan itu sendiri.

Sebuah perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama, yaitu menghasilkan produk yang dibutuhkan oleh konsumen ataupun memberikan jasa secara maksimal kepada para konsumennya agar para konsumen tersebut merasa puas.

Belakangan ini perusahaan – perusahaan mulai menyadari bahwa memiliki produk yang unggul atau fasilitas produksi (mesin – mesin yang canggih) yang hebat saja tidaklah cukup untuk bisa memenangkan persaingan. Sebab produk yang unggul atau fasilitas produksi yang hebat bisa dengan mudah ditiru oleh para pesaing sehingga tidak menjadi keunggulan bersaing lagi.

Pada saat ini peran dari sumber daya manusia sangatlah penting yang berinteraksi langsung dengan kondisi baik tidaknya suatu perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus agar perusahaan mencapai tujuan, karena dengan adanya sumber daya manusia maka bidang – bidang keuangan, pemasaran serta operasi dapat dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya inti yang berperan penting dalam menunjang kelancaran pengoperasian suatu perusahaan tanpa mengabaikan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kelebihan tersendiri, dimana ia memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang bukan manusia. Manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup, dan selalu terlibat di dalam setiap kegiatan produksinya, sedangkan mesin serta material lainnya merupakan benda mati yang perlu digerakan oleh sumber daya manusia.

Akan tetapi disamping sumber daya manusia memiliki kelebihan, sumber daya manusia juga memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi di dalam pengelolaannya. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial sekaligus makhluk individu yang unik serta memiliki sifat yang kompleks.

Faktor sumber daya manusia merupakan suatu masalah yang rumit. Hal tersebut timbul dikarenakan adanya perbedaan antara manusia yang satu dengan yang lain, baik dalam hal sifat, motivasi, pendidikan dan hal lainnya. Jadi manusia merupakan sumber daya yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia supaya manusia tidak diperlakukan sekehendak hati.

Apabila terdapat pengelolaan yang kurang baik pada unsur manusia ini, akan mengakibatkan timbulnya beberapa masalah seperti munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja yang akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusia ini.

Suatu perusahaan harus memperhatikan setiap perilaku para karyawannya yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan perilaku karyawannya, perusahaan dapat memutuskan apa yang harus dilakukan agar para karyawan merasa puas dan nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut. Agar hal tersebut dapat terlaksana, maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memberikan imbalan seperti pemberian insentif atau bonus kepada para karyawan di luar gaji dan upah. Pemberian insentif juga merupakan salah satu pemicu untuk

meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja serta mereka terdorong untuk berprestasi sebaik mungkin.

Semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya maka akan mempengaruhi semangat kerja dari para karyawan tersebut.

Insentif merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena insentif dapat menimbulkan dan mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Pemberian insentif ini haruslah adil dan bijaksana sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh para karyawan serta sesuai dengan kebijakan - kebijakan yang berlaku di perusahaan agar pemberian insentif dapat bermanfaat bagi kedua belah pihak. Apabila perusahaan memberikan insentif kepada para karyawannya dengan tidak tepat maka akan menimbulkan ketidakpuasan dari pihak para karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan karena para karyawan akan mengeluh, merasa tidak dihargai, kecewa dan produktivitas mereka akan menurun. Akan tetapi pemberian insentif juga kadangkala dinilai masih kurang oleh para karyawan padahal perusahaan sudah memberikan apa yang menurut mereka adil dan pantas diberikan kepada mereka mengingat semakin tingginya kebutuhan hidup sehari – hari di era globalisasi yang serba modern.

Penulis bermaksud mengadakan penelitian di Prambanan Motor Bandung yang bergerak di bidang jasa perbengkelan. Perusahaan hingga saat ini sedang mengalami masalah mengenai adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang dirasakan para karyawannya.

Penyebab adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh para karyawan di Prambanan Motor adalah kurangnya tenaga kerja sehingga perusahaan ini sering menambah jam kerja para karyawannya melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan (lembur).

Selain itu juga, masalah – masalah lain yang timbul seperti polusi udara, keinginan pelanggan yang tidak semuanya dapat terpenuhi secara maksimal dan hal lainnya yang menyebabkan para karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan kebijaksanaan kepada para karyawannya agar mereka mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Seperti yang telah kita ketahui bahwa kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Pada perusahaan ini terdapat karyawan yang beraneka ragam yang memiliki kepuasan kerja yang beraneka ragam pula.

Di dalam perusahaan tersebut terdapat berbagai macam sifat karyawan yang berbeda – beda pula pendapatnya serta keinginan atau harapan pribadi mereka sesuai dengan posisi dan jabatan mereka masing – masing. Akan tetapi sebenarnya keinginan dan harapan mereka adalah sama, yaitu memenuhi

kebutuhan dalam kehidupan mereka yang di dalamnya memiliki kepuasan pribadi tertentu yang berbeda – beda.

Pimpinan perusahaan menginginkan para karyawannya untuk bekerja secara maksimal sehingga mendapat hasil yang maksimal pula. Maka dari itu pimpinan sebuah perusahaan haruslah mencari cara yang paling tepat dalam menangani keinginan dan harapan para karyawan mereka sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang:

"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Prambanan Motor Bandung".

1.2. Identifikasi Masalah.

Setelah penulis membahas latar belakang penelitian, penulis dapat melihat bahwa pemberian insentif merupakan suatu bentuk kegiatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang cukup penting dikarenakan insentif merupakan salah satu faktor pendorong bagi para karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi dan bekerja secara maksimal di dalam sebuah perusahaan.

Dalam pelaksanaannya, sesungguhnya perusahaan dan karyawan merupakan dua belah pihak yang saling bergantung antara yang satu dengan yang lain. Di satu pihak suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, loyal terhadap perusahaan, serta mau bekerja sama untuk kelangsungan hidupnya.

Untuk itu seorang karyawan menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan agar perusahaan yang bersangkutan mengimbangi kerja keras mereka dengan memberikan imbalan yang sesuai yang mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan hidupnya.

Prambanan Motor banyak menggunakan karyawan baik secara manual maupun dengan menggunakan mesin. Akan tetapi hal tersebut tidak akan berjalan apabila tidak disertai dengan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam mengelolanya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif dan loyal terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Prestasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pada umumnya didorong oleh semangat kerja yang antara lain ditimbulkan oleh adanya kepuasan kerja di dalam diri karyawan itu sendiri.

Perusahaan memiliki harapan yang besar kepada para karyawannya untuk bekerja dengan baik. Untuk mewujudkannya, perusahaan haruslah mengimbangi balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji dan upah yang memang sudah sewajibnya diberikan dan juga perusahaan harus berusaha menciptakan kepuasan kerja dari para karyawannya.

Suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuan tanpa adanya sumber daya manusia walaupun disertai dengan alat – alat serta mesin yang berteknologi tinggi. Oleh karena itu peranan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan.

Berdasarkan masalah yang telah dibahas tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem pemberian insentif yang diterapkan di Prambanan Motor ?
2. Bagaimanakah respon para karyawan terhadap pemberian insentif yang diberikan oleh Prambanan Motor ?
3. Bagaimanakah tingkat kepuasan karyawan terhadap pemberian insentif yang diberikan oleh Prambanan Motor ?
4. Apakah pemberian insentif yang dilakukan oleh Prambanan Motor mempengaruhi para karyawannya ?

Dengan merumuskan masalah tersebut, maka akan mempermudah penulis untuk mengadakan penelitian dan penulis juga dapat memberikan suatu kesimpulan yang mungkin nantinya akan berguna bagi perusahaan yang bersangkutan.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.

Maksud dan tujuan penulis untuk mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem insentif yang diterapkan oleh Prambanan Motor.
2. Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap insentif yang diberikan oleh Prambanan Motor.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap pemberian insentif yang diberikan oleh Prambanan Motor.

4. Untuk mengetahui sejauh mana pemberian insentif mempengaruhi para karyawan di Prambanan Motor.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada :

1. Penulis.

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan serta dapat memahami lebih dalam kegunaan insentif bagi suatu perusahaan.

2. Perusahaan.

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk menambah masukan dari penulis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

3. Pihak lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak lain sebagai pembanding serta sebagai tambahan informasi sehubungan dengan masalah pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan banyak menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri, oleh karena hal tersebut maka sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang tidak dapat tergantikan serta tidak dapat digantikan pula oleh kemajuan teknologi.

Walaupun kemajuan teknologi di dunia global saat ini semakin canggih, akan tetapi tidak akan berguna apabila tidak ada sumber daya manusia yang melaksanakannya. Oleh sebab itu maka suatu perusahaan harus membuat para karyawan mereka puas dalam bekerja agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan faktor kunci dalam kelancaran aktivitas perusahaan itu sendiri. Untuk mengelola sumber daya manusia, diperlukan penanganan yang berbeda dari sumber daya lainnya. Hal tersebut dilakukan oleh suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki karakter yang berbeda – beda. Setiap sumber daya manusia pastinya ingin dihargai baik dalam segi pekerjaan maupun dalam segi kehidupan.

Perusahaan dapat menghargai para karyawannya dengan pemberian gaji, upah maupun insentif. Di masyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

Dengan adanya alasan – alasan tersebut maka suatu perusahaan haruslah memberikan gaji atau upah serta insentif yang dinilai layak bagi para karyawannya agar meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila terjadi

ketidakpuasan dalam bekerja, maka kondisi produktivitas para karyawan dalam bekerja akan menurun dan akan terjadi kesalahan – kesalahan yang dapat menghambat kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Werther and Davis (1989), pengertian insentif adalah

“ Incentives systems link compensation and performance by rewarding employees for performance, not for seniority on hour worked.”

Pengertiannya adalah :

“ Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan kinerja, bukan berdasarkan senioritas. “

Sedangkan menurut T. Handoko (2000), pengertian tentang kepuasan kerja adalah

“ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. “

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) :

“ Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. “

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu juga dengan adanya pemberian kompensasi yang antara lain adalah pemberian insentif maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan seseorang dalam bekerja dapat tercapai saat aspek - aspek pekerja mendukungnya, menurut Smith, Kendall dan Hullin (1969) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terdiri dari :

1. *Pay.*

Merupakan suatu bentuk imbalan kerja yang dianggap wajar dan sedapat mungkin dapat memenuhi hubungan ekonomis para karyawan.

2. *Co – Worker.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaannya.

3. *Working Condition.*

Setiap pelayanan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pengerjaannya tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerjanya.

4. *Supervision.*

Menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan, dimana dirasakan bahwa atasan menunjukkan minat dan perhatian

terhadap bawahan merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi diantara sesama rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaannya.

5. *Promotion.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Dengan adanya penerapan pemberian insentif diluar gaji dan upah yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut akan menunjang perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis dapat menarik suatu hipotesa “ **Pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.** “

1.6. Metodologi Penelitian dan Pengumpulan Data.

1.6.1. Metodologi Penelitian.

Metode yang dilakukan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan meneliti dan mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan kenyataan yang ada, dan kemudian melakukan analisa data untuk selanjutnya dibuat penafsiran terhadap situasi perusahaan pada saat dilaksanakan penelitian.

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, variabel – variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan objek penelitian ke dalam dua variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X)

Adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel atau menjadi sebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam hal ini, variabel bebasnya adalah “ insentif “.

2. Variabel tidak bebas (Y)

Adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel lainnya dalam hal ini, variabel tidak bebasnya adalah “ kepuasan kerja karyawan “

Tabel 1.1

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X)	1. Insentif yang diterima para karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif yang diberikan adil. ▪ Insentif menambah penghasilan. ▪ Insentif sesuai dengan hasil pekerjaan. ▪ Insentif yang diberikan layak bagi karyawan. 	Ordinal
	2. Syarat diberikannya insentif.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang dicapai. 	

Kepuasan kerja karyawan (Y)	1. Gaji / upah yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besarnya penghasilan dilihat dari kebutuhan hidup masing – masing karyawan. ▪ Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. 	Ordinal
-------------------------------	--------------------------------	--	---------

1.6.2. Pengumpulan Data.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan proses pengumpulan data yang dapat mendukung penelitian ini. Didasarkan pada teori – teori yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi khususnya teori tentang manajemen sumber daya manusia maka metoda – metoda pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap suatu perusahaan dengan cara mendatangi perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian lapangan melalui beberapa cara, antara lain dengan melakukan observasi, menyebarkan kuesioner, serta melakukan wawancara langsung dengan objek penelitian. Dengan melakukan penelitian ini maka penulis dapat mengumpulkan semua keterangan yang dibutuhkan dalam rangka penyusunan skripsi.

Studi lapangan ini dilakukan melalui penelitian secara langsung

dengan maksud untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan untuk membandingkan antara teoritis dan praktek yang sebenarnya. Tujuan dari penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data primer, yaitu data yang bersumber dari objek penelitian atas perubahan yang diteliti. Dalam melakukan penelitian lapangan ini penulis melakukan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Observasi.

Yaitu pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas perusahaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara.

Yaitu tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan beberapa orang responden.

c. Kuesioner.

Yaitu suatu alat dalam setiap kegiatan pengumpulan data baik kualitatif maupun kuantitatif dari responden yang selanjutnya kita singkat dengan R (responden).

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Penelitian kepustakaan merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari sumber – sumber berupa buku – buku manajemen, literatur, serta catatan kuliah yang ada hubungannya dengan masalah

yang sedang diteliti oleh penulis.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan untuk memperoleh analogi yang berguna dalam perumusan teori – teori dan landasan bagi penganalisaan data primer, serta untuk menunjang dan memperkuat dugaan dalam pembahasan masalah.

1.6.2.1. Teknik Penentuan Sampel.

Di dalam teknik penentuan sampel, penulis menggunakan populasi karyawan yang terdapat di Prambanan Motor. Menurut data laporan terakhir pada tahun 2005 karyawan di Prambanan Motor tercatat sebanyak 56 orang. Dengan data tersebut maka penulis menjadikannya sebagai populasi.

Di dalam teknik penentuan sampel, penulis menggunakan pengisian kuesioner. Menurut Suharsimi (1996) tentang jumlah responden :

“ Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih. “

1.6.2.2. Teknik Pengolahan Data.

Angka – angka perhitungan didapat dari alternatif jawaban yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tulisan dari (Masri dan Effendi, 1989) maka peneliti membagi alternatif pilihan jawaban sebagai berikut :

SS	(Sangat Setuju)	= 5
S	(Setuju)	= 4
R	(Ragu – ragu)	= 3
TS	(Tidak Setuju)	= 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	= 1

Untuk mengolah data – data yang telah diperoleh, penulis melihat adanya hubungan yang terjadi antara 2 variabel yang diteliti, yaitu variabel X yang berkenaan dengan insentif dan variabel Y yang berkenaan dengan kepuasan karyawan. Dari data tersebut maka penulis menggunakan Koefisien Korelasi Spearman (J. Supranto, 2000) :

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

Dimana :

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke – i

n = banyaknya pasangan *rank*

Untuk mengolah data yang diperoleh dan melihat hubungan yang terjadi antara 2 variabel yang diteliti (Variabel X berkenaan dengan insentif, Variabel Y berkenaan dengan kepuasan kerja), maka penulis menggunakan koefisien korelasi *Spearman* (J. Supranto, 2000) :

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

Dimana :

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke – i.

n = banyaknya pasangan *rank*.

Apabila dalam pengumpulan data ditemukan nilai yang sama, maka *item* tersebut harus mempunyai *rank* yang sama. Pemberian *rank* tersebut didapat dengan cara menjumlah *rank item* yang kemudia dibagi banyaknya *item* yang mempunyai nilai yang sama (J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi (2000) :

$$\frac{n_1 + n_2}{n}$$

dimana :

n_1, n_2 : *Rank item*

n : Jumlah *rank* yang sama

Besarnya koefisien korelasi $-1 \leq R \leq 1$, interpretasi dari koefisien korelasi adalah :

- Apabila $R > 0,5$: maka hubungan antara variabel X dan Y kuat dan mempunyai hubungan searah.
- Apabila $R < 0,5$: maka hubungan antara variabel X dan Y lemah dan mempunyai hubungan berlawanan.
- Apabila $R_s = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
- Apabila $R_s = 0$ atau mendekati 0 , maka hubungan antar variabel sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.
- Apabila $R_s = 1$ atau mendekati 1 , maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, digunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi.

r = Koefisien Korelasi.

Setelah r diketahui maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima atau menolak hipotesa, maka digunakan pengujian hipotesa dengan menggunakan distribusi t (uji t), digunakan rumus :

$$t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi t

n = Periode (tahun)

r = Koefisien Korelasi

Kriteria pengambilan keputusan dengan derajat kebebasan $dk = n - 2$.

Menggunakan tabel distribusi t diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima apabila t tertulis berada diantara tabel pada taraf signifikan yang dipilih.

Uji Hipotesis :

- $H_0 : P_s = 0$ (tidak ada pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan).
- $H_i : P_s \neq 0$ (ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan).
- Jika $P \text{ value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak.
- Jika $P \text{ value} < \alpha$, maka H_i diterima dan H_0 ditolak.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penulis didalam mengumpulkan, mengolah, serta menganalisa data guna menyusun skripsi ini, telah melakukan pengamatan di Prambanan Motor yang berlokasi di Bandung. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis ini berlangsung dari bulan Agustus 2006 sampai dengan bulan Desember 2006.

1.8. Sistematika Penelitian.

Sistematika penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing – masing bagiannya merupakan satu kesatuan yang saling mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

Guna memberikan gambaran yang jelas, maka skripsi ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian termasuk di dalamnya terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Prambanan Motor. Di dalam Bab I juga dijabarkan mengenai identifikasi masalah secara terperinci, maksud dan tujuan penelitian, juga kegunaan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

Selain itu juga, di dalam Bab I juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Di dalamnya juga terdapat objek penelitian, dalam hal ini Prambanan Motor dan metodologi penelitian akan digunakan serta lokasi dan waktu penelitian berikut sistematika penelitian yang dilakukan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, membahas mengenai pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia juga uraian mengenai pengertian insentif termasuk di dalamnya terdapat jenis – jenis insentif menurut para ahli. Di dalam Bab II ini juga diuraikan mengenai pengertian kepuasan kerja karyawan dan hubungannya antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, sumber daya manusia yang ada di perusahaan, strategi usaha yang dilakukan oleh Prambanan Motor, kegiatan dan prospek usaha pada Prambanan Motor, risiko usaha yang dihadapi oleh Prambanan Motor, keunggulan – keunggulan yang dimiliki oleh Prambanan Motor, jasa layanan, serta perkembangan terakhir sampai dengan dilakukannya penelitian di Prambanan Motor.

Pada metodologi penelitian, diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik penentuan sampel, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Di dalam bab ini diuraikan mengenai kepuasan karyawan dan sistem insentif yang digunakan di Prambanan Motor. Pada bab ini juga diuraikan mengenai analisa profil responden serta analisa kuesioner yang dibagikan kepada 56 responden serta analisa korelasi *rank spearman* dan penggunaan uji koefisien determinasi untuk mengetahui berapa besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan serta penggunaan uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan tentang insentif, kepuasan karyawan, dan pengaruh antara insentif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, diuraikan juga mengenai saran – saran tentang insentif, kepuasan karyawan serta pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan khususnya di Prambanan Motor.