

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya – sumber daya lainnya

secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen itu sendiri terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu, *men, money, methode, materials, machinis dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *Human Resources Management* (Hasibuan, 2003: 9).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi (Fathoni, 2006: 9).

Dalam kegiatann pekerjaannya tiap individu melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang salah satunya adalah tingkah laku manusia itu sendiri yang merupakan cermin paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Berelson dan Sterner (dalam Sastrohadiwiryo, 2003: 267) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan arti mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan.

Kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor tersebut antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek – aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya, hal tersebut seperti dikatakan (Handoko, 2002: 193). Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program – program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

Selama ini sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang – Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya. Artinya upah menjadi sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja. Artinya tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan

sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas dengan waktu tertentu demi kepentingan orang lain atau kepentingan pihak lain tanpa memperoleh imbalan yang memadai karena upah merupakan sumber penghidupan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara, dan adil (Mangkuprawira, 2003: 197).

Insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Jenis kompensasi lain di mana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada karyawannya, walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan tiap perusahaan berbeda-beda adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, namun didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan dan bekerja secara lebih baik. Pemberian insentif finansial sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Pemberlakuan sistem pemberian kompensasi melalui kebijakan pemberian sistem insentif diharapkan terjadi adanya hubungan timbal balik di mana karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian kompensasi yang akan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Oleh karena itu jika para karyawan memandang insentif finansial yang diberikan tidak memadai, motivasi karyawan bisa turun. Sebaliknya karena insentif finansial ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Agar efektif sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu, tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan perilaku individu / perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka (Mangkuprawira, 2003 : 197).

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat

memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Sebagai karyawan tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangkan dengan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KUD RINGIN PUTIH KARANGDOWO II.”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pemberian bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah pemberian komisi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah pemberian biaya pengobatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah pemberian premi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus terhadap motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian komisi terhadap motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian biaya pengobatan terhadap motivasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian premi terhadap motivasi kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal pemberian upah insentif dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai program pemberdayaan karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini khususnya dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu, terutama dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan mengemukakan teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: penelitian terdahulu, pengertian dan arti penting manajemen personalia, teori-teori tentang insentif finansial, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, hipotesa, obyek penelitian, jenis data, serta teknik pengumpulan data serta teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan yaitu sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, pemasaran, juga berisikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran, yaitu kesimpulan dari pemecahan masalah yang diajukan dan saran-saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai suatu alternatif dalam pengambilan kebijaksanaan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN