

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui, manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2001:10).

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan

tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah perusahaan tak lain adalah karyawan.

Menyadari peranan dari faktor karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada faktor karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Gaji dan upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang karyawan sesuai dengan posisi/jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif dan bagi hasil (Hariandja, 2007:264).

Pada saat karyawan bekerja, dengan pemberian insentif yang tinggi dan relevan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan

mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Sebuah perusahaan dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan agar tercapainya tujuan maka perlu adanya suatu motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik.

Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan di mana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau alamiah (naluri) dan eksternal seperti makan, minum, tidur, berprestasi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, lingkungan kerja, hubungan kerja, persepsi dan lain-lain (Hariandja, 2007:323).

Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan tersebut antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan, karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal tersebut harus

diperhatikan oleh pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa yaitu sebagai penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka

PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian insentif yang selama ini telah terlaksana oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Divisi sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya insentif, diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah pemberian insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah pemberian insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberian insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif di berbagai aspek, antara lain:

1. Kontribusi Teoritis

Menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan menyangkut SDM khususnya bagi Fakultas Ilmu Administrasi jurusan Administrasi Bisnis.

2. Kontribusi praktis

Menambah informasi serta sebagai bahan masukan bagi organisasi/perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penjelasan tentang sistematika skripsi ini pada dasarnya bertujuan agar setiap hal yang ditulis dan dibahas dalam skripsi ini mampu dimengerti dengan jelas pada tiap – tiap bab atau bagian. Sistematika skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dikemukakan teori – teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, antara lain tinjauan mengenai insentif, motivasi, kinerja, serta hubungan antara insentif sebagai alat untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang diambil berdasarkan hipotesis yang diperoleh dari hasil penelitian, pengumpulan data, sampel yang diteliti, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang uraian metodologi penelitian dan metode analisis data yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh melalui perusahaan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir dalam skripsi ini berisikan kesimpulan yang mencerminkan hasil dari masalah yang ada dan langkah pemecahannya. Selain itu juga dikemukakan beberapa saran sebagai hasil bahan masukan yang berguna bagi perusahaan.

