

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Mengikuti perkembangan zaman, banyak perusahaan di berbagai negara turut mengembangkan kegiatan usahanya, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai perusahaan tumbuh dan berkembang, ini menyebabkan adanya persaingan di dunia usaha, dalam melaksanakan kegiatan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan tiga faktor penting. Faktor tersebut adalah modal, sumber daya alam, dan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting di dalam suatu perusahaan. Modal dan sumber daya alam pada dasarnya merupakan benda mati. Modal dan sumber daya alam yang melimpah tidak dengan sendirinya menjadikan suatu perusahaan menjadi berkembang. Modal dan sumber daya alam tersebut harus diolah terlebih dahulu oleh sumber daya manusia sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya apabila tidak memiliki sumber daya yang baik.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan optimal, untuk itulah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur karyawan yang baik. Hal ini membuat perusahaan membutuhkan pengetahuan tentang cara mengarahkan karyawan supaya mau bekerja secara optimal. Hal yang dilakukan untuk membuat karyawan bekerja secara optimal ialah dengan mengetahui motivasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:141), “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang maksimal”.

Menurut Sudarman (2004:18) Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar diri pekerja itu sendiri.

Motivasi eksternal dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan (insentif), kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention merupakan salah satu perusahaan swasta yang terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang retail, sebagai salah satu perusahaan terbesar, PT. Matahari Departement store harus memiliki karyawan yang aktif dalam berkomunikasi, tampil maksimal, ceria, dan energik dalam melayani pelanggan yang datang ke toko.

Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal disini penulis lebih tertarik pada motivasi eksternal dikarenakan motivasi eksternal merupakan motivasi yang paling dominan dalam mensejahterakan karyawan, walaupun tidak dipungkiri bahwa setiap karyawan juga membutuhkan motivasi internal tetapi pada hasil wawancara pada beberapa karyawan kontrak pada perusahaan ini karyawan merasa telah puas dengan motivasi internal yang mereka dapatkan selama bekerja, akan tetapi mereka masih kurang baik dalam pemberian motivasi eksternal contohnya seperti insentif-insentif yang diberikan kepada mereka selaku karyawan kontrak.

Berdasarkan dari teori Sudarman (2010:141), pula yang mengatakan bahwa motivasi eksternal merupakan akibat dari adanya pengaruh yang ada di luar diri pekerja itu sendiri, motivasi eksternal dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan (insentif) dan insentif disini dibagi lagi menjadi 2 yaitu insentif material dan insentif non material, pada hasil observasi awal berupa wawancara penulis mendapatkan hasil bahwa insentif non material dirasa baik dan insentif material dirasakan kurang baik.

PT Matahari Department Store tentunya mengharapkan karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan, motivasi tersebut salah satunya dengan memberikan insentif yang sepadan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention bahwasannya insentif yang diberikan kepada mereka masih relatif rendah serta

lamanya proses pencairan bonus tersebut yang mencapai 2 bulan lamanya, terlebih pada insentif material mengenai bonus yang dapat dilihat dari pemberian insentif pada PT. Matahari Departement Store Palembang Square Extention sebagai berikut:

Setiap penjualan setiap karyawan kontrak sebesar Rp. 1.000.000 akan diberikan insentif sebesar 0,6%, misal target penjualan karyawan sebesar Rp.100.000.000 per bulan maka akan dapat dihitung  $Rp. 0,6\% \times 100.000.000 = Rp. 600.000$  dan dipotong pajak penghasilan sebesar 10% sebagai ketentuan perusahaan  $Rp. 600.000 - 10\% = Rp. 540.000$ , maka insentif yang diterima setiap karyawan adalah sebesar Rp. 540.000 per 1 bulan jika mencapai target.

Hal ini menyebabkan karyawan dari PT Matahari Departement Store memiliki kesadaran yang rendah akan kedisiplinan hal tersebut dapat dilihat dari data absen karyawan setiap bulannya yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang tinggi untuk setiap orang

Berikut data absensi PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention tahun 2017.

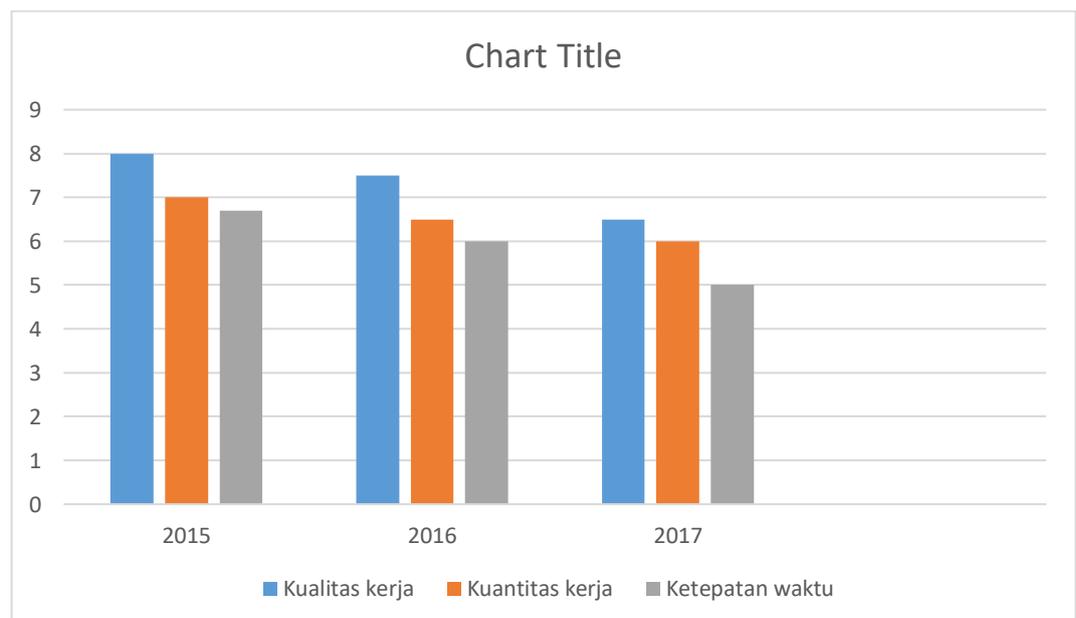
**Tabel: 1. 1**  
**Rekap Absensi Karyawan Tahun 2017**

NO.	BULAN	Waktu		
		ALPA	IZIN	SAKIT
1.	Januari	11	1	8
2.	Februari	11	14	21
3.	Maret	41	17	20
4.	April	14	7	6
5.	Mei	12	6	8
6.	Juni	11	3	11
7.	Juli	11	8	8
8.	Agustus	12	0	10

9.	September	12	5	5
<b>Lanjutan</b>				
10.	Oktober	12	3	10
11.	November	12	6	11
12.	Desember	17	1	10

Sumber: PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Etention, 2017

Dilihat dari data absensi yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran yang masih kurang baik dan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, izin dan sakit hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan, grafik dibawah ini menunjukkan kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir.



Gambar 1.1

#### Data Kinerja karyawan Kontrak

Sumber: PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Etention, 2017

Dari data kinerja diatas yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan yang salah satu penyebabnya disebabkan oleh insentif material, maka dari data dan penjelasan diatas itulah penulis tertarik untuk membuat laporan dengan judul **“PENGARUH INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA**

## **KARYAWAN KONTRAK DI PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG PALEMBANG SQUARE EXTENTION ”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas. Maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh insentif material dalam memotivasi terhadap kinerja karyawan kontrak secara parsial pada PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penulisan Laporan akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan supaya tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu:

1. Hal yang akan dibahas penelitian ini yaitu tentang insentif material pada PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention.
2. Karyawan yang akan diteliti merupakan karyawan kontrak PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention.
- 3 Kinerja karyawan kontrak di PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui sebera besar pengaruh insentif material terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention.

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat yang diperoleh dari penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana mempraktekan pengetahuan yang dimiliki dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu pemberian motivasi Eksternal tentang insentif material pada karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan mengenai insentif material yang dapat mempengaruhi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih baik.

### 1.5 Hipotesa Penelitian

Penelitian ini menggunakan hipotesa, advpun hipotesa pada penelitian ini adalah:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara insentif material terhadap kinerja karyawan kontrak

$H_a$  = Ada pengaruh antara insentif material terhadap kinerja karyawan kontrak

### 1.6 Metodologi Penelitian

#### 1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention. Mata kuliah yang diambil penulis yaitu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan kontrak di PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention .

#### 1.6.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah data primer dan data sekunder.

##### a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016: 109) “Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek”.

Penulis menggunakan data primer hasil dari kuesioner mengenai insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016: 109) “Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi”.

Penulis menggunakan data sekunder sebagai referensi dan landasan dalam penulisan, yaitu; buku-buku, laporan dan jurnal, serta internet. Data sekunder dalam penulisan ini adalah data yang sudah tersusun dari PT. Matahari Departement Store yang dibutuhkan; Data absensi, pemberian insentif dan data kinerja karyawan.

### **1.6.3 Populasi, Sampel dan teknik Sampling**

#### **1.6.3.1 Populasi**

Menurut (Kuncoro dalam Yusi dan Idris 2016:63) “Populasi adalah suatu kelompok elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang di perlukan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian area PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention yang berjumlah 35 orang.

#### **1.6.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling, yaitu Sampling jenuh”.

Menurut Sugiyono (2015:84) “Nonprablility atau Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu semua karyawan kontrak bagian kantor pada PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention yaitu sebanyak 35 orang.

#### **1.6.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan ini, maka digunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut;

##### **a. Kuesioner (Angket)**

Menurut Sugiono (2015:142) “menyatakan, bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan kontrak PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention. Adapun jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, untuk membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan memudahkan penulis dalam melakukan analisis data terhadap kuesioner yang sudah terkumpul.

Kuesioner mengenai insentif akan dibagikan kepada seluruh karyawan kontrak di PT. Matahari Departement Store, sedangkan kuesioner mengenai kinerja karyawan akan di berikan kepada staf perusahaan seperti assistant manager.

##### **b. Wawancara**

Menurut Yusi dan Idris (2016: 114) Menyatakan bahwa “Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden”

Penulis akan melakukan pengambilan data wawancara dan penulis akan melakukan wawancara pada pimpinan perusahaan dan HRD pada perusahaan tersebut.

##### **c. Studi Pustaka (*Library Research*)**

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data dari buku-buku literature atau referensi

untuk mendapatkan keterangan teoritis sebagai bahan masukan penelitian yang terdapat pada objek yang sedang diteliti tentang pengaruh insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 1.6.5 Analisis Data

Penulis menggunakan dua analisa menurut Syahirman Yusi dan Idris (2016:107) yaitu:

#### 1. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya diakuantatifkan supaya formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengklasifikasikan dalam bentuk kategori.

#### 2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah karyawan kontrak di PT. Matahari Departement Store cabang Palembang Square Extention, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya.

#### 1.6.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrumen variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja	1. Bonus 2. Pembagian laba 3. Tunjangan	Skala Likert

	kepada karyawan supaya dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan		
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan waktu	Skala Likert

### 16.5.2 Validitas

“Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur”. (Albert, 2011:49).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015:267), validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat

digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Uji Validitas digunakan untuk pengukuran valid atau tidak validnya suatu kuesioner yang, suatu kuesioner.

### 1.6.5.3 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu, dalam penelitian ini penulis menggunakan batasan Cronbachs's alpha yaitu 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyanto (2011: 120) "reliabilitas kurang dari 0.6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik".

### 1.6.5.4 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 16.0. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

#### 16.5.4.1 Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Idris (2016:146) "Regresi sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsi, dimana terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat".

Penulis menggunakan persamaan Regresi Sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal faktor insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus Regresi Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$X$  = Insentif Material

$a$  = Konstanta, bila  $X = 0$  maka  $Y = a$

$b$  = Koefisien Regresi

$Y$  = Kinerja Karyawan

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*) yaitu Insentif
2. Variabel Terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan

Gambar 1.1 kerangka Pikir



#### 1.6.5.4.2 Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai  $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### 1.6.5.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2015:141) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya

koefisiensi determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 1.6.5.5 Skala Pengukuran

Penulis menggunakan skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

(Riduwan, 2010: 38-39), dalam penelitian gejala sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Menurut Imam Ghazali (2005) “skala Likert adalah skala yang berisi 4 tingkat preferensi jawaban” dengan pilihan sebagai berikut:

Pernyataan		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Setuju	S	3
Sangat Setuju	SS	4

Skala Likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuesioner yang penulis buat, dan hasil jawaban akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.