

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Kebutuhan akan listrik merupakan salah satu kebutuhan penting yang diperlukan manusia guna menunjang kehidupan dan aktivitasnya sehari-hari. PT Cempaka Indah Lestari Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang elektrikel yang berlokasi di Palembang. Aktivitas perusahaan yang tidak terlepas dari peranan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan menggambarkan bahwa sumber daya manusia pada perusahaan tersebut merupakan suatu bagian yang sangat penting.

Peran Sumber Daya Manusia yang begitu penting bagi suatu perusahaan/organisasi/instansi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor mutlak yang harus ada pada suatu perusahaan. Adanya tenaga kerja atau sumber daya manusia pada suatu perusahaan tidak terlepas dari yang namanya balas jasa atau upah.

Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bertitik tolak dari teori motivasi yaitu manusia akan bekerja jika ada motivasi kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristiknya. Artinya seseorang yang memiliki motivasi kerja mereka dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada pada diri seseorang tersebut. Faktor eksternal merupakan kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang yang telah dipengaruhi oleh intern yang dikendalikan oleh manajer, dengan demikian motivasi kerja seseorang dapat diperoleh dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan tetapi seseorang bekerja juga menginginkan prestasi kerjanya tercapai.

Peningkatan kerja karyawan memiliki arti yang sangat penting, terutama untuk memperbaiki cara pencapaian tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut peranan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kualitas pekerja pada hal ini yang dimaksud yaitu dengan adanya pemberian motivasi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa atau timbal balik perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih baik dari standar kinerja yang seharusnya.

Menurut Panggabean (2004:77) “Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan langsung kepada karyawan karena prestasi yang melebihi standar yang telah ditentukan, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan dengan berdasarkan hasil kerjanya”.

Motivasi menurut Mangkunegara (2009:164) adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkat motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Kinerja merupakan suatu aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2001:6) “Kinerja itu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya pemberian insentif kepada karyawan dilaksanakan apabila perusahaan dapat mencapai target penjualan yang melebihi standar yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Biasanya pemberian insentif yang diberikan berupa material dan non material kepada karyawan.

Berdasarkan kondisi yang sudah dijelaskan, untuk memudahkan penelitian ini maka penulis memilih judul **“Pengaruh Pemberian Insentif**

Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pemberian insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan permasalahan yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka penulis akan membatasi permasalahan, yaitu pemberian insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan PT Cempaka Indah Lestari Jaya, Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan tentang merek khususnya tentang Pengaruh Pemberian Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau sumber informasi untuk mengetahui bagaimana Pengaruh dari

Pemberian Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya;

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi jurusan Administrasi Bisnis atau orang lain yang berkepentingan untuk melanjutkan penelitian ini lebih lanjut dan dapat dijadikan sebagai sumber bacaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya beralamat di jalan Kebon Karet No. 1317, Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Yusi dan Umiyati (2009:103) jenis data ada dua yaitu:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Pada penelitian ini penulis memperoleh data primer dari pemilik perusahaan PT Cempaka Indah Lestari Jaya dengan metode wawancara dan kuesioner, dari metode pengumpulan data tersebut penulis mendapatkan data awal mula didirikannya perusahaan, jumlah karyawan, gaji pokok karyawan dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data sekunder dari penelitian ini penulis peroleh dari berbagai macam referensi dari jurnal-jurnal, buku yang relevan dan hasil dari penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Penulis mencari bahan yang dibutuhkan dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan referensi-referensi lain yang berhubungan dengan penulisan ini serta browsing dan searching melalui internet.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini sumber data yang diperoleh langsung dari PT Cempaka Indah Lestari Jaya Palembang, diperoleh dari jawaban-jawaban kuesioner yang disebar dan responden yang diambil untuk mendapatkan data-data primer adalah karyawan PT Cempaka Indah Lestari Jaya. Data sekunder diperoleh dari data-data pendukung lainnya yang bersumber dari PT Cempaka Indah Lestari Jaya Palembang.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya dengan jumlah karyawan 32 orang.

2. Sampel

Unit pengambilan sampel adalah sekelompok elemen yang tidak tumpang tindih dengan populasi. Kerangka sampel studi adalah representasi fisik dari objek individu, kelompok, yang sangat

penting dalam penentuan sampel. Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari unit populasi.

Menurut Sugiyono (2013:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau sedikit.

Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu pada PT Cempaka Indah Lestari Jaya dengan jumlah karyawan 32 orang, pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Suatu metode untuk mendapatkan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke lokasi PT Cempaka Indah Lestari Jaya, Palembang dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia PT Cempaka Indah Lestari Jaya, Palembang yang dalam hal ini berwenang memberikan informasi dan data-data yang diperlukan penulis dalam menulis Laporan Akhir ini, untuk mendapatkan keterangan langsung mengenai data-data karyawan di perusahaan.

b. Kuesioner

Penulis mengumpulkan data mengenai karyawan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Cempaka Indah Lestari Jaya, Palembang guna memperoleh data yang berkenaan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil dari kuesioner merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya (Yusi dan Umiyati, 2009:103).

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku yang relevan dan referensi yang nantinya dapat digunakan dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada.

1.5.5 Analisa Data

Adapun teknik analisa yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data.

b. Pengujian Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Pada pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Insentif Non Material (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Melalui regresi berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel insentif (X) yang terdiri dari

promosi (X_1), kemampuan kerja (X_2), pujian lisan (X_3), perhatian (X_4), jaminan sosial (X_5) yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan secara manual dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Promosi

X_2 = Kemampuan Kerja

X_3 = Pujian Lisan

X_4 = Perhatian

X_5 = Jaminan Sosial

e = Error term

d. Skala Pengukuran

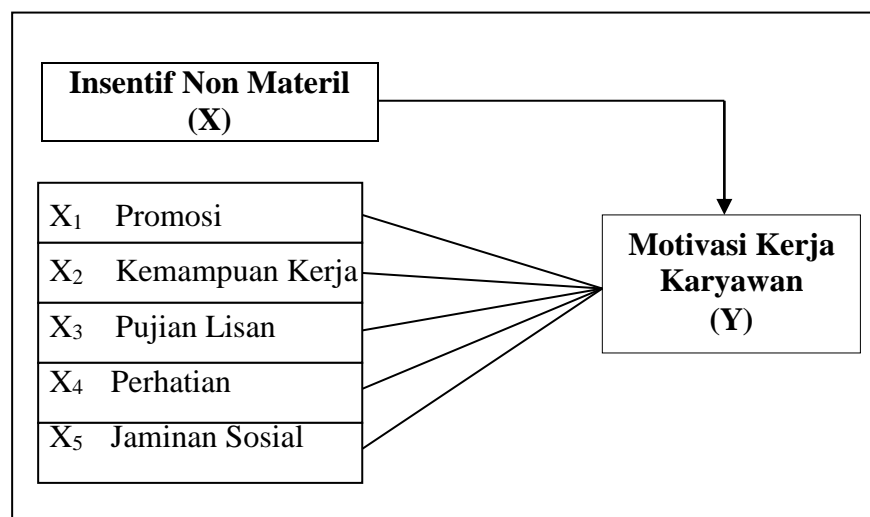
Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dari penelitian ini menggunakan skala likert, yang setiap pertanyaan diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: *Metode penelitian Bisnis* (Sugiono: 2013)

Insentif non material (X) yang terdiri dari 5 variabel yaitu promosi (X₁), kemampuan kerja (X₂), pujian lisan (X₃), perhatian (X₄), dan jaminan sosial (X₅) yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Untuk mengetahui lebih jelas dari kedua variabel tersebut maka penulis akan menggambarkan kerangka konseptual dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Variabel penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel terikat Y (dependen) = Motivasi kerja karyawan
2. Variabel bebas X (independen) = Pengaruh insentif non material, promosi (X_1), kemampuan kerja (X_2), pujian lisan (X_3), perhatian (X_4), dan jaminan sosial (X_5).