

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modern pada saat ini menghasilkan perubahan yang luar biasa. Perubahan yang dimaksud adalah perkembangan dan kemajuan dunia ke arah yang lebih baik dan lebih cepat. Akses yang cepat dan lebih baik merupakan wujud kemajuan dalam kehidupan manusia. Kehidupan manusia pun mengalami perubahan sehingga menciptakan suatu dinamika kehidupan yang baru. Dinamika kehidupan ini harus diikuti oleh manusia agar dapat bertahan di tengah era modern. Manusia yang mampu menyeimbangkan diri terhadap dinamika yang ada dapat memiliki hidup yang lebih berkualitas. Menyeimbangkan diri terhadap dinamika kehidupan yang baru tidaklah mudah. Tidak mudah dalam artian membutuhkan usaha yang keras. Usaha keras tidak hanya berkaitan dengan upaya dan komitmen diri sendiri tetapi juga persaingan yang muncul di antara manusia satu dengan yang lainnya. Persaingan yang kompetitif menuntut manusia untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Manusia yang mampu mengoptimalkan upaya dan kemampuan dalam diri akan mencapai sebuah hasil. Hasil dari usaha keras seseorang akan memberikan suatu pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan yang dapat dicapai melalui pendapatan dan upah dari bekerja.

Kebutuhan manusia dapat dicukupi dengan bekerja. Lapangan kerja sebagai tempat seseorang mencari pendapatan bermacam-macam, salah satunya perusahaan. Perusahaan tempat seseorang bekerja memiliki kriteria dan dinamika yang terus diubah demi kebaikan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan yang baik akan bertahan dalam persaingan bisnis di era modern. Perusahaan yang baik dan sehat biasanya melakukan evaluasi dan perbandingan dari data yang didapat melalui riset dan sumber yang sudah ada. Berbagai riset dan pencatatan angka dilakukan dalam pergerakan ekonomi, riset tersebut menghasilkan suatu prediksi. Prediksi dari BPS (2019) yang menyebutkan pertumbuhan perekonomian Indonesia berdasarkan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) pada triwulan-III 2019 sebesar 5,02 persen dibandingkan triwulan-III 2018. Wilayah penyumbang

terbesar terhadap PDB Indonesia adalah kelompok provinsi di pulau Jawa, dimana pulau Jawa memberikan kontribusi sebesar 59,15 persen. 40,85 persen sisanya tersebar di berbagai wilayah Indonesia di luar dari pulau Jawa.

Pulau Jawa sebagai wilayah yang menyumbang PDB terbesar di Indonesia juga memiliki jumlah penduduk terbesar di Indonesia dibandingkan dengan wilayah lainnya. Data sensus penduduk terakhir pada tahun 2015 menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia tercatat mencapai 238.518.000 jiwa dan diproyeksikan akan meningkat pada pelaksanaan sensus penduduk di tahun 2020. Jumlah penduduk di pulau Jawa pada sensus penduduk tahun 2015 yaitu sebesar 145.143.000 jiwa atau sekitar 60,85 persen dari seluruh jumlah penduduk di Indonesia menetap di pulau Jawa. Pulau Jawa sebagai wilayah dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia juga sebanding dengan fakta bahwa pulau Jawa juga memiliki nilai PDB terbesar di Indonesia. Jumlah penduduk terbesar di pulau Jawa diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam PDB nasional. Penduduk sebagai sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari harapan bahwa sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian nasional dalam menghadapi persaingan global.

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang tidak kalah penting di dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan proses dan aktivitas perusahaan. Hasil yang optimal dapat tercapai apabila potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan mampu diimplementasikan secara maksimal dan sebaik-baiknya. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk potensi yang dimiliki karyawan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya. Potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan apabila dapat dijalankan dengan maksimal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan.

Perusahaan di Indonesia sendiri biasanya memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap biasanya diberikan tugas utama dan karyawan kontrak bersifat diperbantukan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan waktu yang tidak terbatas dikarenakan sudah menjadi asset dari perusahaan. Karyawan kontrak bekerja dengan kerja waktu tertentu yang didasarkan pada suatu

perjanjian. Gaji, fasilitas dan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak dirasa berbeda. Gaji, fasilitas dan kesempatan yang lebih luas biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan tetap. Karyawan kontrak sendiri diberikan gaji, fasilitas dan kesempatan yang lebih sempit.

Karyawan dalam kehidupan sehari-harinya tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dapat dicukupi. Kebutuhan hidup seperti makan, minum, dapat tidur ditempat yang layak bersama keluarga dan memiliki kendaraan pribadi adalah kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan. Kebutuhan hidup yang dapat tercukupi diharapkan mampu memberikan kepuasan, kebahagiaan dan kesenangan. Kepuasan, kebahagiaan dan kesenangan yang dirasakan oleh karyawan dapat dirasakan juga oleh anggota keluarga lainnya sehingga dapat dibentuk keluarga yang sejahtera.

Maslow (Munandar A. S., 2008) menyebutkan bahwa kebutuhan fisik dan biologis (fisiologis) merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan paling dasar dari manusia. Kebutuhan fisiologis ini apabila dapat terpenuhi dengan baik dapat menjadikan karyawan memiliki motivasi. Motivasi karyawan dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkerja dengan semangat maka akan berdampak baik bagi perusahaan yaitu dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kontribusi positif yang diberikan, diharapkan mampu menjadikan perusahaan lebih efektif dan efisien. Perusahaan yang efektif dan efisiensi dapat diraih apabila karyawan memiliki motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu tersebut (internal) dan dari luar diri individu (eksternal) untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh kesadaran dan semangat untuk mencapai tujuan atau target tertentu (Mulyadi, 2015). Seorang karyawan untuk mencapai target tertentu memiliki faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat. Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang Sutrisno (Safitri, 2018). Faktor yang mendorong aktivitas tertentu yang dilakukan oleh seseorang dapat diartikan sebagai kebutuhan dan keinginan. Setiap karyawan dapat memiliki keinginan atau

tujuan yang sama misalnya karyawan bekerja untuk mendapatkan uang. Namun, uang yang telah didapatkan dapat dipergunakan secara berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Karyawan yang telah mendapatkan uang ada yang dipergunakan untuk membeli rumah, motor, sembako atau alat-alat rumah. Karyawan yang lainnya dengan uang yang telah diperoleh dipergunakan untuk modal usaha atau investasi, berpergian, membeli pakaian dan yang lainnya. Perbedaan dalam menggunakan uang menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lain. Desakan kebutuhan mampu mendorong seorang untuk segera mengerjakan tanggungan pekerjaan dengan lebih baik.

Robbins (Akbar, 2011), menyatakan motivasi merupakan kerelaan dalam berusaha seoptimal mungkin, hasil usaha akan semakin maksimal ketika adanya upaya pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang berupaya seoptimal mungkin diharapkan mampu memberikan sumbangsih positif pada perusahaan. Namun, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki usaha yang optimal tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan dihambat dalam proses bisnisnya apabila memiliki karyawan yang tidak berusaha secara optimal. Motivasi dapat diartikan juga sebagai suatu kondisi dimana usaha dan upaya seseorang diarahkan kepada hasil-hasil atau tujuan-tujuan tertentu (Sopiah, 2008). Hasil-hasil yang diharapkan dapat berupa kehadiran, kreatifitas dalam bekerja atau produktivitas. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula. Tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Penilaian tingkat produktivitas kerja pada masing-masing perusahaan berbeda satu dengan yang lain, karena SOP dan tata tertib yang dimiliki berbeda. Seberapa banyak penjualan dapat digunakan oleh perusahaan yang bergerak dibidang penjualan untuk menentukan tingkat produktivitas perusahaan tersebut. Target penjualan dapat dipergunakan oleh perusahaan penjualan sebagai standar didalam menentukan produktif atau tidaknya proses penjualan. Target penjualan akan digunakan juga sebagai indikator oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan. Masalah yang muncul adalah perusahaan yang memiliki target yang telah direncanakan dan ditentukan

tidak dapat dicapai. Kondisi dimana perusahaan belum bisa mencapai target yang di harapkan di alami oleh salah satu perusahaan di kota Semarang. Penjelasan mengenai kondisi perusahaan di sampaikan oleh salah satu kepala cabang perusahaan X berdasarkan wawancara yang dilakukan, yaitu sebagai berikut ini:

” Kondisi kita per pagi ini masih berada di posisi bawah bila dilihat secara wilayah. Untuk bisa mencapai target, di marketing misalnya paling tidak booking per hari minimal 27. Report pagi ini saya lihat, kita baru bergerak antara 13 sampai 20 saja. Kemudian untuk yang UFI, dari target harian 14 kita rata-rata masih di angka 8. Untuk yang collection, sehat atau tidaknya cabang di lihat dari collectibility. Seberapa besar bahan yg bisa terselesaian itu kunci utamanya. Yang perlu diperhatikan untuk collectibility salah satunya adalah kita harus jeli dalam melakukan penagihan. PH besar akan jauh lebih memberikan angka yang besar dibandingkan PH yang kecil. Padahal proses kerja sama tetapi hasilnya berbeda. Tetapi bukan berarti PH kecil tidak penting, bukan, semua yang masuk data collection harus di kerjakan dan di follow up tanpa terkecuali. Tapi dalam kondisi tertentu kita perlu untuk melihat secara jeli. Dan jika melihat secara keseluruhan closing bulan Agustus kemaren tidak lebih baik dari closing bulan Juli. Memang di bulan Juli masih ada beberapa KPI yang merah, tapi untuk bulan Agustus ini merahnya lebih banyak. Artinya dibandingkan dengan bulan Juli kita mengalami penurunan.”

Wawancara lain dilakukan dengan karyawan kontrak berinisial NF gender laki-laki yang sudah bekerja 1 tahun 5 bulan, yang berdomisili di Semarang mengatakan:

”Konsumennya agak sulit ditemui mas, kadang ada kadang gak ada. Tapi lebih sering gak ada konsumen atau ybs (yang bersangkutan). Lha kalau ketemu keluarga gak bakal bayar. Kalau bolak balik kesana terus yo capek, bayaran gak seberapa tapi ongkosnya buat riwa-riwi habis. Kalau insentifnya lumayan sih aku mau kunjungan terus. Lha sekarang begini, sekali dikunjungi gak ada ybs, otomatis besuk harus dikunjungi lagi. Besuknya dikunjungi gak ada lagi. Itu baru satu konsumen belum yang lain. Setiap LKP pasti ada konsumen yang gak ada di rumah. Kalau seperti itu terus bayaranku ya habis buat riwa-riwi tok mas, belum lagi insentifnya kecil, kurang, mumet aku mas.”

Wawancara lain dilakukan dengan karyawan kontrak berinisial AP yang bergender laki-laki yang dengan masa kerja 7 bulan, berdomisili di Kendal mengatakan:

“Orang lapangan tantangannya berat. Cuaca, konsumene, termasuk awake dewe mas. Tapi kalau insentifnya besar jadi orang lapangan enak. Masalahnya yang sekarang kan gak seperti itu. Memang gaji UMR, tapi kalau habis buat biaya operasional kesana kemari lha buat diri sendiri cuma sisa sedikit. Padahal operasional kan buat kantor lha aku kerja buat cari uang untuk aku sendiri. Paling engga kalau insentifnya besar kan bisa mengganti biaya operasional. Lha kalau insentif besar kan semangat kerjanya mas. Semua orang pasti pengen dapat gaji dan insentif besar, semangat kan kerjanya. Tapi kalau gaji cuma UMR, insentif kurang, berangkat kerja aja males mas.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan X Kota Semarang cenderung tidak memiliki motivasi dikarenakan insentif yang kurang. Kurangnya insentif yang diterima mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan tidak memiliki motivasi kerja. Penilaian negatif karyawan terhadap pekerjaan cenderung menurunkan semangat dan mengurangi motivasi dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja membuat kinerja menurun.

Kadarisman (Safitri, 2018) menyatakan, motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, serta merupakan faktor yang membedakan antara sukses atau gagal dalam banyak hal. Efisiensi waktu dan kualitas pekerjaan dibutuhkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan. pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian operasional, sebagai berikut:

“Karyawan disini itu mayoritas keryawan lama. Karyawan barunya hanya beberapa saja. Tapi sebetulnya permasalahanane itu, karyawan baru terpengaruh oleh kebiasaan jelek karyawan lama. Perform kita jelek ya sesuai dengan habbit yang dimiliki. Saya perhatikan karyawan yang tidak disiplin, misalnya absen paginya telat malah kadang-kadang gak berangkat, sering ijin gak masuk tapi alasannya gak jelas pasti performnya jelek. Disini terlihat bahwa kalau mau perform bagus itu ya di mulai dari diri sendiri, dimulai dari disiplin diri dan gak malas-malasan.”

Ketika pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal dan tepat waktu maka memunculkan kesulitan dalam mengordinasi pekerjaan selanjutnya. Pekerjaan dan karyawan yang tidak dikoodinasi dengan baik akan membuat hasil kerja menurun dan karyawan cenderung menyepelekan tugas kerja. Penurunan kerja dapat diatasi dengan pemberian insentif. Insentif merupakan hal yang tidak dapat diremehkan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih giat dan semangat.

Insentif merupakan dorongan pada karyawan agar lebih baik dalam bekerja. Insentif yang diberikan mampu meningkatkan motivasi seorang pegawai, motivasi tersebut akan membuat pegawai bekerja sesuai harapan target pencapaian perusahaan (Maziah, 2016). Sarwoto (Khairati, 2012) menyatakan bahwa insentif merupakan sarana motivasi dari perusahaan kepada karyawan agar timbul keinginan untuk berprestasi dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Insentif diartikan juga sebagai dorongan untuk *over target* atau melebihi target tujuan perusahaan, dengan harapan meningkatnya upah yang diterima karyawan Winardi (Anggriawan, Hamid, & Mukzam, 2015).

Sistematis insentif adalah sarana peningkatan motivasi kerja oleh karyawan. Stimulus secara finansial yang didapat karyawan berupa insentif akan meningkatkan motivasi dalam mencapai target perusahaan, karena sifat insentif yang merupakan pendapatan tambahan diluar gaji pokok dan bersifat melebihi gaji dasar. Simamora (Khairati, 2012) menggambarkan bahwa insentif adalah *booster* atau penguat upaya kerja bagi karyawan dengan cara menawarkan perangsang keuntungan finansial bagi karyawan apabila mampu mengerjakan tanggung jawab diatas target perusahaan. sifat insentif merupakan sebagai penghargaan yang diberikan atas dasar kebijakan pimpinan.

Hasibuan (Kusuma, 2016) memberikan penjelasan bahwa insentif sendiri biasanya dibedakan menjadi insentif material dan insentif non material atau insentif sosial. Insentif material biasanya berupa perangsang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang dan biasanya insentif material bersifat ekonomis. Insentif non material atau insentif sosial

diberikan sebagai perangsang atas prestasi kerja karyawan dalam bentuk penghargaan seperti piagam, piala dan dapat berupa juga fasilitas atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi jabatan, naik haji atau umroh dan mengikuti pendidikan atau pelatihan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan mengenai insentif dan motivasi kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurahma, Hamid & Hakam (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif menunjukkan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0,683.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wasisto (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor signifikansi hasil dari uji t adalah sebesar $0,007 < 0,05$, yang mengartikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan STIE adi Unggul Bhirawa Surakarta. Hasil pengujian dengan analisis regresi jalur menunjukkan skor $b = 0,452$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,007, yang artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian bahwa insentif finansial dan non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan skor 0,680.

Dapat disimpulkan dari penjelasan yang telah disampaikan menunjukkan bahwa insentif berperan penting dalam perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan X Kota Semarang. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek dan lokasi penelitian.

B. Perumusan Masalah

Didasari pemaparan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: apakah ada hubungan positif antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan X Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan X di Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil akhir penelitian dapat memberikan literatur dan informasi bidang psikologi mengenai keterkaitan dan hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan psikologi organisasi.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap mampu memberikan informasi dalam dunia kerja, khususnya kepada para personalia perusahaan agar mengetahui pentingnya insentif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan agar perusahaan memberikan kebijakan insentif kepada karyawan sebagai pendorong kinerja karyawan.