

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis sudah menjadi hal yang sangat wajar saat ini diantara perusahaan – perusahaan yang ada dan itu tidak bisa dihindari lagi. Semua perusahaan dituntut untuk siap menghadapinya dengan cara apapun seperti melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi internal dan eksternal perusahaan untuk dapat bertahan dan berhasil dalam menghadapi persaingan yang ada. Diantara begitu banyaknya factor – faktor yang mempengaruhi salah satu faktor internal yang harus mendapat perhatian dari perusahaan adalah faktor SDM.

Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang memiliki keahlian dan terampil melainkan lebih dari itu, perusahaan menginginkan karyawannya yang dapat bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penyebabnya adalah karena keberhasilan dari suatu perusahaan akan di tentukan oleh faktor sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Tiap perusahaan pasti menargetkan hasil yang maksimal dalam proses produksinya. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan dari semua unsur perusahaan baik itu atasan maupun bawahan. Untuk mencapai peningkatan produksi akan

ditandai dengan adanya dukungan keuangan yang kuat dan insentif tambahan lain dalam operasional perusahaan. Selain itu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang melampaui harapan dari manajer juga sangat penting. Hal ini merupakan insentif tambahan yang akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Insentif tambahan ini baik itu berupa materiil maupun non materiil atas kerja karyawan yang diberikan secara tepat diharapkan akan menghasilkan pencapaian kinerja produktivitas yang lebih tinggi.

Motivasi sendiri adalah suatu keadaan yang menggerakkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan didorong pemberian insentif yang tepat. Motivasi yang baik sering kali menjadi penyebab meningkatnya kinerja seorang karyawan. Dan dalam kesempatan ini peneliti berkesempatan melakukan penelitian di PT Propan Raya Semarang khususnya di bagian produksi. Bagian produksi merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan industri besar seperti PT Propan Raya Semarang. Dalam hal ini kinerja seorang karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan keefektifitasannya.

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan perusahaan dapat melakukannya dengan banyak cara seperti meningkatkan kualitas pemberian insentif, pelatihan, pendidikan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui tindakan tersebut diharapkan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas kinerjanya, alasannya adalah karena karyawan telah dibekali oleh pelatihan dan pendidikan yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Sedangkan pemberian motivasi, insentif tambahan,

serta tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan baik pada dasarnya merupakan hak bagi para karyawan. Semua itu adalah salah satu bentuk kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan karyawan sebagai sarana agar dapat mendukung kontribusi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Insentif yang diperoleh karyawan dibagi menjadi 2 macam yaitu insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil bias diartikan sebagai sebuah insentif yang diberikan pada karyawannya dalam bentuk uang maupun barang.. Kemudian insentif non materiil dapat diartikan sebagai sebuah insentif dalam bentuk penghargaan, reputasi, pujian maupun hadiah – hadiah lain yang bukan dalam bentuk materiil ataupun uang. Kedua insentif itu merupakan bagian yang sangat penting untuk hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan yang kedepannya diharapkan dapat menghasikan kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

Untuk mengali potensi kinerja dari karyawan yang maksimal tidak hanya semata – mata memberikan insentif melainkan terdapat faktor lainnya yang bisa membantu mengali potensi kinerja yang baik. Pemimpin ataupun manajer haruslah bisa mengoptimalkan potensi tersebut supaya insentif yang diberikan mampu memberikan pengaruh yang optimal dengan tujuan kinerja karyawan yang lebih baik. Faktor lain tersebut diusahakan mampu untuk mendorong kinerja dan mampu untuk meningkatkan efektivitas pemberian insentif. Motivasi merupakan salah satu dari faktor lain itu yang bertujuan untuk mendorong potensi kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal yang dipadukan oleh pemberian insentif yang tepat.

Maka dari itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan yaitu dengan menghubungkan pengaruh insentif dan motivasi kepada karyawan secara tepat. Jika program pemberian insentif terhadap karyawan dirasa kompetitif dan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan dengan kinerja yang baik, kemudian mempertahankan karyawan tersebut dan di dukung oleh nilai – nilai dari motivasi agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut akan berdampak pada produktivitas yang meningkat. Perusahaan juga akan dapat menciptakan karyawan yang berpotensi untuk terus bekerja lebih baik.

Seperti kasus yang terjadi di PT Propan Raya Semarang saat ini khususnya di bagian produksi yang terdiri dari 51 karyawan. Ada beberapa masalah yang terjadi di bagian ini, salah satunya adalah motivasi kerja yang kurang dari para karyawan. Hal ini akan berakibat kepada meningkatnya absensi dan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahan ini sangat penting karena baik tidaknya produk yang di hasilkan oleh perusahaan sangat tergantung dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi ini. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data absensi karyawan pada Tabel 1.1:

Dari data di bawah dapat kita ketahui bahwa karyawan pada bagian produksi memiliki tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi. Oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memperhatikan apa yang menjadi penyebab itu terjadi, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan secara tepat dan kurangnya motivasi kerja para karyawan. Jika perusahaan bisa memberikan insentif secara tepat pada karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan

motivasi kerja yang akhirnya juga akan berdampak pada kinerja. Untuk itu juga perusahaan dituntut untuk memahami apa saja kebutuhan karyawan yang digunakan sebagai penunjang mereka dalam bekerja. Pemberian penghargaan serta sikap atasan terhadap karyawan juga masuk ke dalamnya. Karena bagaimanapun bagian produksi merupakan bagian yang vital didalam perusahaan, output yang dihasilkan dari bagian produksi akan langsung dinilai oleh konsumen. Dalam persaingan dunia bisnis kinerja yang baik akan sangat dibutuhkan untuk memenuhi target dari perusahaan. Pesaing akan terus bergerak maju, jika perusahaan tidak bisa menjaga motivasi kerja dari para karyawannya tetap baik maka perusahaan itu akan tertinggal oleh para pesaing.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan

PT. Propan Raya Bulan Juli Sampai Desember Tahun 2016

Bulan	Jumlah absensi	Jumlah keterlambatan
Juli	6	9
Agustus	3	13
September	4	17
Oktober	-	11
November	6	13
Desember	11	13
Rata - rata	5	12,6

Sumber: Departemen HRD PT. Propan Raya Semarang (2016)

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PROPAN RAYA SEMARANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas suatu pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif materil terhadap motivasi karyawan di PT. Propan Raya Semarang?
2. Bagaimana pengaruh insentif non materil terhadap motivasi karyawan di PT. Propan Raya Semarang?
3. Bagaimana pengaruh insentif materil terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang?
4. Bagaimana pengaruh insentif non materil terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian iniyaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif materil terhadap motivasi karyawan di PT. Propan Raya Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh insentif non materil terhadap motivasi karyawan di PT. Propan Raya Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif materil terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif non materil terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membuka wawasan sehingga dapat memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah perbendaharaan pustaka dan dapat memberi manfaat bagi mahasiswa lain yang meneliti masalah insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- a. Sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki sistem pemberian insentif dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Propan Raya Semarang.