

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan jika ingin sukses dalam usahanya maka dibutuhkan strategi yang efektif dan manajemen yang baik dalam perusahaan tersebut. Penerapan strategi dan manajemen suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM adalah aset yang sangat penting bagi siklus hidup suatu perusahaan. SDM sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pengembangan perusahaan agar dalam proses produksi suatu perusahaan bisa berkesinambungan dan tepat sasaran.

Para manajer marketing dan departemen SDM dapat menggunakan insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) guna pencapaian tujuan organisasi. Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada Perorangan, Supervisor, *Branch Manager* atau Departemen suatu perusahaan.

Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa

memiliki terhadap perusahaan tersebut. Perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Pemberian insentif oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu prosedur yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Veitzal Rivai (2005: 384) insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja.

Seorang karyawan dalam perusahaan selain mendapatkan gaji, tetapi juga mendapatkan insentif. Pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Menurut Mahsun (2006) dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi. Menurut Sudarmo dan Sudita (2008) adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan, dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya. Menurut Purwanto (2010) motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tegerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Penelitian ini dilakukan di Griyo Batik Brotoseno Sragen, perusahaan ini bergerak di bidang produksi batik yang berada di Sragen. Insentif merupakan satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan Griyo Batik

Brotoseno Sragen. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan pemberian insentif di Griyo Batik Brotoseno Sragen belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya kurangnya motivasi kerja dibuktikan dengan kenaikan tingkat absensi tahun 2017 - 2018.

Pemberian Insentif materi berupa uang, dimana perusahaan memberikan berdasarkan pada pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin target terpenuhi akan diberikan insentif sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan. Griyo Batik Brotoseno Sragen memberikan Insentif terdiri dari: Bonus yaitu pemberian tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan Griyo Batik Brotoseno Sragen cenderung menurun. Penurunan motivasi karyawan Griyo Batik Brotoseno Sragen dicontohkan peningkatan absensi karyawan.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Bulan Januari sd November Tahun 2017

No	Bulan	Absen
1	Januari	0
2	Februari	1
3	Maret	3
4	April	2
5	Mei	1
6	Juni	2
7	Juli	0
8	Agustus	0
9	September	0
10	Oktober	2
11	November	3

Sumber : Griyo Batik Brotoseno Sragen

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Bulan Januari sd November Tahun 2018

No	Bulan	Absen
1	Januari	2
2	Februari	2
3	Maret	4
4	April	5
5	Mei	5
6	Juni	6
7	Juli	9
8	Agustus	8
9	September	6
10	Oktober	7
11	November	10

Sumber : Griyo Batik Brotoseno Sragen

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya kenaikan jumlah tingkat absensi berbanding dari tahun 2017 dan 2018 sampai periode bulan November tertinggi sebanyak 10 orang. Berdasarkan temuan diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi tahun 2018 lebih tinggi dibandingkan tahun 2017, ini menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat loyalitas karyawan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan Griyo Batik Brotoseno Sragen cenderung menurun. Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa pemberian insentif dan yang sesuai dengan kinerja dan tepat angka nominalnya untuk memperoleh motivasi kerja karyawan yang baik sehingga diperoleh SDM yang handal dan tangguh, karena dengan SDM

yang handal dan tangguh perusahaan bisa dengan tepat dan cepat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN GRIYO BATIK BROTOSENO SRAGEN**”.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis memaparkan bahwa masalah yang disampaikan adalah: Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Griyo Batik Brotoseno Sragen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan Griyo Batik Brotoseno Sragen.

1.4 Keaslian Penelitian

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Metode analisis Data	Hasil Analisis
1	Sylvia Nurfiani (2017), Pengaruh Insentif Material, Non Material, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang	Uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji R ²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. 2. Insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. 3. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. (4) Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang.
2	Yohanas Oemar (2010), Pengaruh Pemberian Insentif materi dan Insentif non materi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Riau.	Uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji R ²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Insentif materi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Variabel Insentif non materi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Variabel Insentif materi dan Insentif non materi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara bersama-sama.
3	Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, dan Arik	Uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh Insentif dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada

	Prasetya (2014), Pengaruh Insentif dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).	berganda, uji t, uji F, uji R ²	<p>Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) secara individu.</p> <p>2. Ada pengaruh Insentif dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) secara bersama-sama.</p> <p>3. Ada pengaruh Insentif dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) secara individu.</p> <p>4. Ada pengaruh Insentif dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) secara individu.</p>
4	Saira Yousaf, Madiha Latif, Sumaira Aslam and Anam Saddiqui, (2014), Impact of Financial and non Financials on Employee Motivation,	Uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji R ²	<p>1. Variabel <i>Insentif materi tidak</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>2. Variabel <i>Insentif non materi</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
5	Ugwu Ude and M. A. Coker (2012), Incentive Schemes, Employee Motivation and Productivity In Organizations In Nigeria: Analytical Linkages,	Uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji R ²	Insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Perbedaan penelitian ini dengan yang sudah ada sebelumnya terletak pada lingkungan penelitian dan jumlah responden penelitian, penelitian ini dilakukan di Griyo Batik Brotoseno Sragen serta responden penelitian ini seluruh karyawan yang mempunyai keahlian dan bekerja lebih dari 1 tahun.

Persamaan penelitian ini dengan yang sudah ada sebelumnya terletak pada metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah uji instrument, uji asumsi klasik dan uji t. sedangkan variabel yang digunakan sama yaitu insentif dan motivasi.