BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global dan ketat, perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan membutuhkan sumber daya dalam menjalankan dan mengelola usahanya, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), yang di dalam perusahaan disebut sebagai karyawan.

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk mencapai tujuan ataupun sasaran tertentu. Dengan kata lain organisasi merupakan sistem yang menghubungkan sumber-sumber daya sehingga memungkinkan mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan unsur-unsur 6M yaitu: *man, money, method, machines, material*, dan *market*. Unsur-unsur tersebut sangat penting bagi perusahaan dan saling berkaitan sehingga satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan. Dianatara unsur-unsur tersebut, maka unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia (man) dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pihak perusahaan perlu hati-hati dalam mengatur dan mengarahkan karyawannya karena mereka mempunyai pikiran, status,perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk komitmen, kemampuan, kinerja dan loyalitas, yang membantu perusahaan

menjalankan dan mengelola usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan tentu didorong dengan adanya sumber daya manusia, yaitu karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik dari karyawan akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan memerlukan pengelolaan karyawan yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Operasional pengelolaan manajemen sumber daya manusia meliputi kompensasi, integrasi, pemberhentian tenaga kerja. Tujuan operasional pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk menjamin tenaga kerjayang baik dan loyal. Salah satu cara untuk mempertahankan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi.

Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi secara langsung yaitu gaji, upah, insentif, bonus. Sedangkan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung antara lain asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan sosial **(Sumber:Sirait 2006:2002).**

Arti kompensasi menurut **Veithzal (2004:357),** "kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian."

Motivasi kerja dari karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi menurut Hasibuan (2002:129), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan."

Berdasarkan pada pengertian motivasi tersebut, motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu bentuk fungsi Sumber Daya Manusia yang cukup rumit dan kompleks, tetapi juga merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi karyawan. Pemberian kompensasi memotivasi kerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, seperti yang disebutkan oleh Edwin Flippo dalam bukunya "Manajemen Personalia" terjemahan Moh.Masud, sebagai berikut :

"Program-program kompensasi karyawan dilakukan untuk melakukan 3 hal yaitu :

1. Menarik karyawan yang cukup ke dalam organisasi atau perusahaan.
2. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Dari 3 hal di atas, salah satunya terdapat uraian yang menyebutkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dirancang untuk dapat memotivasi karyawan. Bila perusahaan ingin berhasil memotivasi karyawannya maka pihak perusahaan perlu untuk merencanakan, menyusun, dan mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan fungsi, tugas, tanggung jawab, dan prestasi kerja dari masing-masing karyawan yang disesuaikan juga dengan kemampuan perusahaan. Selain itu, sistem pemberian kompensasi tersebut harus dilakukan secara adil dan layak. Akan tetapi fenomena yang terjadi di Hotel Gurame Bandung menurut hasil wawancara bahwa telah terjadi ketidakadilan dalam pemberian insentif terhadap karyawan dimana karyawan senior yang memiliki masa kerja lebih lama dan kemampuan yang baik mendapatkan insentif lebih kecil dibanding karyawan baru yang memiliki pendidikan tinggi, sehingga menimbulkan kecemburuan antar karyawan, untuk itu perlu adanya perhatian pihak manajemen.

Berikut ini data pemberian insentif yang diberikan Hotel Gurame kepada Karyawannya :

Tabel 1.1

Data Insentif Hotel Gurame Bandung

Pendidikan	Masa kerja	Insentif
S1	< 1 – < 3 tahun	Rp. 310.000
	3 – 5 tahun	Rp. 365.000
Diploma	< 1 – < 3 tahun	Rp. 240.000
	3 – 5 tahun	Rp. 275.000
SMA	< 1 – < 3 tahun	Rp. 140.000
	3 – 5 tahun	Rp. 185.000

Sumber: Hotel Gurame Bandung (data diolah kembali)

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa besaran insentif yang diberikan tidak dilihat dari masa kerja melainkan dari latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

Pariwisata perhotelan di Bandung yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan pariwisata di Bandung. Perhotelan telah menyebabkan perubahan-perubahan yang begitu cepat didalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi ,mampu melakukan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya pada pelanggan. Untuk dapat menciptakan suatu organisasi yang baik maka diperlukan suatu usaha yang terarah dan terorganisir dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi

Dari penelitian di atas maka penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di Hotel gurame dengan mengambil judul "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL GURAME BANDUNG"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka karyawan memerlukan dorongan motivasi dalam hal ini pemberian insentif yang sesuai agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencapai

tujuan dari perusahaan. Dari tinjauan di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif yang diberikan pada karyawan Hotel Gurame?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Hotel Gurame?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Gurame?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi baik primer maupun sekunder yang akan dijadikan sebagai bahan analisis untuk penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh ujian sarjana Ekonomi pada Fakultas Bisnis dan Manajemen jurusan Manajemen di Universitas Widyatama.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui insentif yang diberikan di Hotel Gurame
2. Motivasi kerja karyawan pada Hotel Gurame
3. Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di Hotel Gurame.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan data serta informasi yang diperoleh mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi kerja perusahaan yang bersangkutan, lebih jauh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Kegunaan Akademik

   Bagi lembaga pendidikan, terutama di lingkungan Universitas Widyatama diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbandingan sebagai pandangan dan referensi yang dapat membantu dalam menelaah tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Perusahaan

   Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi

kerja karyawan. Selain itu juga penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan.

3. Penulis

   Penelitian ini digunakan oleh penulis untuk memahami dan mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai program pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan serta ilmu manajemen pada umumnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu sumber utamanya. Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas, salah satu aktifitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan bekerja.

Bekerja mengandung arti melakukan suatu tugas yang diakhiri dengan buah kerja yang dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktifitas perusahaan. Karyawan merupakan mitra kerja yang mempunyai hubungan erat dengan perusahaan. Dimana aktifitas perusahaan tidak dapat berjalan jika karyawan sebagai pelaksana tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. **(Referensi: Lanny Nurmawati, S.E)**

Insentif merupakan balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya relatif kecil dan aka diberikan jika para karyawan dapat melampaui standar-standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu apabila insentif telah diangggap cukup dan menarik, maka karyawan akan merasa telah memperoleh keuntungan. Sehingga mereka akan turut serta bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu definisi yang dikemukakan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2007:89)** yaitu:

> **"Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi."**

insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian standar kerja yang dicapai oleh karyawan yang merupakan pendapatan di luar gaji pokok, agar motivasi kerja karyawan meningkat maka insentif yang diterapkan di dalam perusahaan harus diberikan secara efektif. Indikator-indikator program insentif yang dijadikan alat ukur dalam pemberian insentif yaitu:

- Produktivitas
- Lama kerja
- Senioritas
- Kebutuhan
- Keadilan dan kelayakan

Dalam uraian di atas dijelaskan, bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dapat diciptakan dengan memenuhi kebutuhan karyawan baik materi maupun nonmateri. Salah satu kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan motivasi kerja tersebut adalah pelaksanaan pemberian insentif oleh perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat **Hasibuan (2002:200),** yaitu:

"Insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang semangat untuk bekerja."

Menurut **Hasibuan (2002:143)** menyatakan bahwa:

> **"Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."**

Upah yang diberikan oleh perusahaan akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup ini merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kebutuhan dasar tersebut didasarkan kepada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikutip oleh **Leong Schiffman & Leslie Lazar Kanuk** (Perilaku Konsumen-edisi ketujuh), yaitu:

- Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan dan keinginan mereka selalu tidak terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan lainnya, proses ini tidak akan berakhir. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Mengacu pda teori kebutuhan maslow yang dikutip oleh **Hasibuan (2002:153-156)** mengemukakan, bahwa hamper semua orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu heirarki, kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain sebagai berikut:

- Kebutuhan-kebutuhan fisik (*physiological needs)*
  Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, perumahan dan lain sebagainya. Keinginan untuk memnuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku tertentu.
- Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety and Security Nedd's)*
  Yaitu terbebas dari ancaman yakni ancaman dari kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Contoh dari kebutuhan ini adalah harta dan jiwa ditempat kerja.
- Kebutuhan sosisal (*Social Need's)*
  Kebutuhan bersosialisasi atau bergaul, tempat interaksi, merasa dicintai dan diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat dilingkungannya, karena pada dasarnya manusia tidak bias hidup sendiri.

- Kebutuhan Penghargaan Diri (*Esteem Need's)*

  Pengakuan dan penghargaan dari karyawan lain, atasannya dan masyarakat. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat penghargaannya.
- Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actuallization Need's)*

  Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan berpengaruh pada timbulnya motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja yang efektif dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya produktifitas kerja karyawan, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, tingkat kerusakan kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan. Dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan motivasi kerja dengan kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan disertai dedikasi.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ini adalah melalui insentif. Adapun tujuan dan program insentif sebagai berikut:

1. Tujuan
   - Bagi perusahaan

     Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :
     a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
     b) Bekerja lebih disiplin
     c) Bekerja lebih kreatif
   - Bagi karyawan

     Dengan adanya pemberian insentif maka karyawan akan mendapat keuntungan :
     a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif

b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2. Program
   - Melakukan kegiatan bersama diluar lingkungan perusahaan, misalnya mancing. Ini akan menghilangkan rasa jenuh dan menjalin kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan serta akan berdampak positif bagi perusahaan.
   - Pemberian hadiah dapat menimbulkan motivasi yang besar terhadap karyawan agar lebih berprestasi dan giat dalam bekerja.

Peningkatan prestasi kerja karyawan sangat tergantung dari bagaimana kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dalam memotivasi mereka. Prestasi kerja ini akan meningkat apabila diimbangi dengan adanya pemberian yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan, dalam arti bahwa pemberian insentif dilaksanakan secara efektif.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

"Jika Pemberian Insentif diberikan sesuai dengan kebutuhannya, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat".

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah metode deskriptif analisis, dimana penulis mencoba untuk mengumpulkan, menjelaskan kemudian menganalisis data yang diperoleh di lokasi penelitian dan setelah itu ditarik suatu kesimpulan. Selain itu juga penelitian menggunakan metode historis yaitu metode penelitian yang menggunakan data-data perusahaan baik yang sekarang maupun masa lalu.

Di samping itu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field Research)*

   Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dengan langsung meninjau dan meneliti ke perusahaan yang diteliti oleh penulis serta melakukan :

   a. Observasi, dimana data diperoleh dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan pencatatan terhadap objek yang diteliti.
   b. Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia dan kompensasi financial.
   c. Kuesioner, dimana data diperoleh dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga dapat memperoleh keterangan dan data yang jelas.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research)*

   Dalam mengumpulkan data ini, penulis memperoleh data melalui literature yang sesuai dengan pokok-pokok masalah untuk mendapatkan landasan teori sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data-data serta informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengadakan penelitian di Hotel Gurame yang berlokasi di Jl. Gurame no. 7 Bandung. Penelitian ini dilakukan mulai Juni 2012 sampai dengan oktober 2012.