

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu – satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2001 : 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kineja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Umumnya bagi setiap pemimpin dari setiap perusahaan akan selalu berusaha dan mengharapkan agar bawahannya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, perusahaan berusaha memberikan sorotan lebih banyak terhadap sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut.

Memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada didalam perusahaan, mulai dari staf perusahaan sampai karyawan tetap maupun

karyawan honorer. SDM menitikberatkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berinteraksi satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan. Dimana factor manusia seringkali menimbulkan masalah – masalah rumit dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena adanya perbedaan – perbedaan seperti : sifat keahlian, pengalaman, latar belakang, dan reaksi yang ditimbulkan antar masing – masing karyawan. Oleh karena itu, pada dasarnya kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan – karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut Sarwoto (2000 : 144) Insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material, dan non material. Hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa. Dimana insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya, sehingga para karyawan berlomba – lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif yang diberikan PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya kepada karyawan dilakukan dengan cara per triwulan atau empat bulan sekali yaitu jatuh pada bulan Maret, Juni, September, dan Desember. Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya diperoleh informasi, bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan adanya ketidaksesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Permasalahan didalam pemberian insentif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya, adanya pemberian bonus yang tidak sesuai, pemberian komisi yang tidak tepat waktu, kompensasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, pemberian jaminan sosial yang belum efektif. Sehingga mengakibatkan pada penurunan motivasi kerja karyawan.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2000 : 93) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan yang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Pemberian motivasi merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistim yang berjalan. Walaupun ada peningkatan tetapi bukan karena insentif yang diterapkannya disiplin kerja. Yaitu dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berpendapat bahwa pemberian insentif yang tepat merupakan hal yang perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar mendapat sumber daya manusia yang handal. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul :

“ PERANAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) SURABAYA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan insentif karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya?
3. Seberapa jauh peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi bagaimana peranan insentif kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya untuk kemudian diinterpretasikan sebagai syarat dalam menempuh ujian siding guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peranan insentif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam pengembangan ilmu ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis

Hasil penelitian ini dapat merealisasikan antara teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan praktek secara langsung dilapangan mengenai peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lebih lanjut yang meneliti tentang peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.