

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui, manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah perusahaan tak lain adalah karyawan.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk

pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memotivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar motivasi yang telah ditetapkan.

Menurut Subardi (2008:132) secara hakiki karyawan mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi.

Motivasi kerja yang rendah akan berdampak terhadap sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja menunjukkan berbagai perilaku negatif, mulai dari absensi yang mulai meningkat, kesalahan bekerja dan cenderung untuk berhenti (*turnover*). Berikut ini adalah jumlah *turnover* karyawan yang belakangan ini sering terjadi pada Perusahaan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru periode 2013 – 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rekap Jumlah Karyawan Perusahaan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru Periode 2013 – 2017

Tahun	Jlh Karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2013	44	5	6
2014	43	3	0
2015	46	8	4
2016	50	1	9
2017	42	0	0

Sumber: Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru, 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada tahun 2016 cukup banyak karyawan yang berhenti bahkan mencapai 9 orang. Fluktuasi yang terjadi tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut kurang motivasi sehingga akhirnya memutuskan untuk keluar ataupun mendapat SP3 (surat peringatan) atau PHK karena tidak bisa mencapai target yang ditugaskan perusahaan selama berbulan-bulan akibat motivasi kerjanya yang kurang.

Faktanya, selain data pada tabel di atas hasil observasi mengenai motivasi kerja karyawan menunjukkan banyak karyawan yang terlihat bermalasan

ketika sedang berada di kantor, budaya pulang cepat juga menjadi fenomena sendiri dengan alasan pribadi yang bermacam-macam. Hal yang paling sering dilakukan adalah karyawan yang pulang survey dari dalam/ luar kota tidak langsung kembali ke kantor melainkan pulang ke rumah masing-masing dan baru menyusun laporan survey di rumah, padahal peraturan kantor mewajibkan karyawan untuk menyusun laporan survey di kantor.

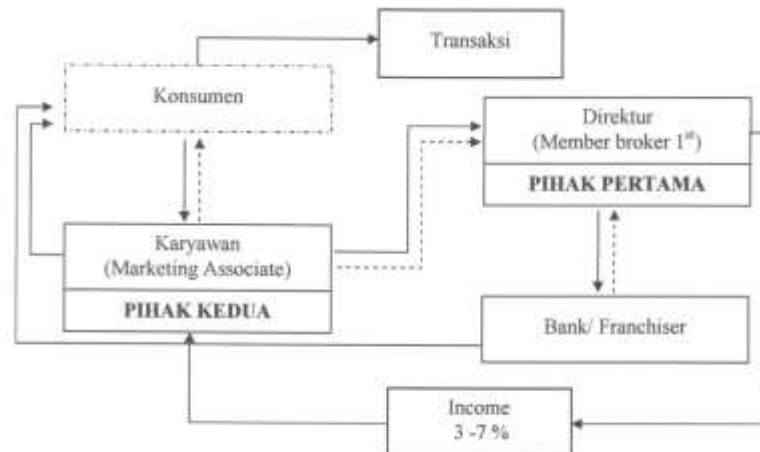
Tabel 1.2. Pemberian Insentif Karyawan Perusahaan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru

No	Insentif	Nominal	Keterangan
1	Survey dalam kota	Rp. 150.000,-	Nominal tetap
2	Survey luar kota	Rp. 350.000,-	Nominal tetap
3	Bonus	3 – 7 % dari penjualan rumah dan properti	Nominal tidak tetap
4	Profit sharing	2 % dari total laba perusahaan dalam sebulan	Nominal tidak tetap
5	Asuransi keselamatan	Rp. -	Belum ada
6	Asuransi kesehatan	Rp. -	Belum ada
7	Jaminan pensiun	Rp. -	Belum ada

Sumber: Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pemberian insentif adalah pada kegiatan survey dalam kota, survey luar kota, bonus dan profit sharing. Adapun insentif asuransi keselamatan dan kesehatan serta jaminan pensiun belum dapat direalisasikan. Insentif terbesar adalah dari bonus dan profit sharing penjualan rumah dan property dengan alur sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Alur Pemberian Insentif Pada Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru



Sumber: Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa sistem pemberian insentif yang berlaku di Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru dimulai dari konsumen yang hendak menjual/ membeli rumah dan properti langsung negosiasi dengan karyawan sebagai pihak kedua. Selanjutnya, karyawan melakukan survey terhadap kelengkapan properti dan memberikan laporan kepada direktur sebagai pihak pertama untuk memutuskan apakah akan terjadi proses transaksi terhadap properti tersebut, jika disetujui maka Direktur akan mengeluarkan biaya dari bank/ franchiser untuk melakukan transaksi. Hasil penjualan properti/ rumah yang diinput karyawan akan diberikan insentif dalam bentuk *fee* sebesar 3 – 7 % tergantung jenis dan nilai jual dari properti tersebut.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif

dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Thoha (2008:60) menyatakan bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari *saving* dari kegiatan instansi, besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusinya dalam kegiatan instansi tersebut.

Menurut Handoko (2002:205) dengan pemberian insentif yang tepat maka dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Pemberian insentif penting, karena motivasi dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin memburuk, produktivitas yang semakin rendah, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menjaga motivasi kerja tersebut, maka insentif dapat menjadi sebuah strategi memelihara motivasi karyawan. Dengan demikian, maka diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam mencapai target penjualan dan bekerja lebih giat lagi melalui insentif yang diberikan perusahaan.

Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa jual beli dan sewa properti di Pekanbaru. Century 21 Pro 3 Pekanbaru memiliki 42 agen atau karyawan. Oleh karena itu, pemimpin Century

21 Aurora Pro 3 Pekanbaru menyadari akan kebutuhan para karyawannya. Dimana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada karyawan yang telah memberikan kemajuan bagi instansi. Pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih efektif.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul sebagai berikut “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang dijadikan sebagai tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif.

b. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah terhadap kondisi yang ada di perusahaan dan untuk menambah serta memperluas wawasan terutama menyangkut masalah pemberian insentif serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.