

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusiannya, yang akibatnya beberapa perusahaan mengalami kemunduran, bahkan tidak sedikit yang gulung tikar atau dikenal dengan istilah pailit “bangkrut”. Faktor sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, karena faktor-faktor lain seperti modal, alat, teknologi dan manajemen serta lingkungan adalah benda mati sehingga dalam pengelolaan tidak begitu sulit, tetapi sebaliknya manusia merupakan faktor yang unik dan kompleks serta harus dibedakan dari faktor-faktor lain seperti tersebut di atas, karena sumber daya manusia mempunyai perasaan, tujuan, kepribadian, inisiatif, kreatifitas, dan kebutuhan-kebutuhan yang satu dengan yang lainnya tidak selalu sama, sehingga untuk memperoleh manfaat dari faktor sumber daya manusia tersebut diperlukan perhatian dari manajemen yang baik dan benar untuk merealisasikan pencapaian tujuan tersebut.

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan terkadang tidak sesuai dengan harapan yang ada. Kebutuhan akan pencapaian pemenuhan

hidup merupakan tolak ukur bagi setiap umat manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya. Maka dari itu pemenuhan kebutuhan bisa menjadi salah satu yang mendorong tenaga kerja termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja, maka akan semakin baik kinerja dari tenaga kerja. Sebaliknya, saat motivasi kerja menurun maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya.

Menurut Michael P. Leiter dan L. Robinchaud (1997: 2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat motivasi pada karyawan yaitu: 1. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas; 2. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar; 3. Pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial diantara tenaga kerja; 4. Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif dari atasan; 5. Imbalan atau kompensasi yang kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tenaga kerja merupakan pemilik faktor produksi yang menawarkan jasa dan mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan proses produksi, maka dari itu para pekerja/buruh berhak mendapatkan imbalan balas jasa dari perusahaannya berupa kompensasi yang sesuai. Jika upah yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memenuhi standar yang dibutuhkan pekerja, maka pekerja akan mencari perusahaan yang dinilai bisa mencukupi kebutuhannya. Dari beberapa indikasi

penurunan motivasi tenaga kerja yang telah disebutkan, pemberian balas jasa atau kompensasi, baik itu pembeian upah, gaji, insentif, dan lain sebagainya merupakan salah satu hal yang bisa menurunkan semangat kerja atau motivasi kerja, namun juga dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja apabila diberikan dengan sistem yang baik dan sesuai dengan beban kerja karyawan.

Sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Menurut Malayu P Hasibuan (2015: 118) “pengupahan adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.

Peranan pengupahan kepada karyawan sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Menyadari peranan tersebut, perusahaan harus lebih ekstra memperhatikan karyawan dengan beberapa program-program salah satunya adalah program insentif kepada karyawan. Program insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membetuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dalam kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian upah didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Pemerintah juga telah menetapkan standar minimum dalam pemberian upah kepada pekerja, tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya,

oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas kebutuhan hidup layak. Banyak faktor yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah yang diberikan perusahaan, seperti pembayaran berlaku pada saat nanti (*prevailing pay*), permintaan dan penawaran tenaga kerja (*demand and supply market factor*), kekuatan organisasi buruh (*union bargaining power*), kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*), produktivitas biaya hidup, standar hidup normal, jabatan karyawan, dan pemerintah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak dan memotivasi karyawan tercapai.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu. Disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Menurut G.R.Terry insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja. Pada hakekatnya tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Adanya program insentif terhadap perusahaan guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut program insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai program insentif ini dapat digolongkan menjadi dua kelompok utama, yaitu program insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada program insentif individual ialah "*piecework*", bonus produksi, komisi, kurva "kematangan" dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan

program insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif juga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja secara maksimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti dari pemberian motivasi adalah timbul kesadaran diri. Tujuan motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memperhatikan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan lain sebagainya

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan. Maka dari itu motivasi berpengaruh ke upah dan insentif untuk meningkatkan kerajinan para karyawan untuk bekerja di perusahaan. Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi.

Membuat sebuah usaha dan bisnis adalah hal yang lumrah untuk dilakukan di kehidupan masyarakat. Ada banyak pilihan usaha yang dapat dijalankan oleh seseorang mulai dari bisnis makanan, jasa, dan lain sebagainya. Salah satu bisnis yang memiliki potensi besar saat ini adalah bisnis minimarket dan juga toko kelontong. Sebagai manusia, tentu kita membutuhkan perlengkapan sehari-hari yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Perlengkapan sehari-hari ini sangatlah beragam dan biasanya dijual di minimarket ataupun toko kelontong. Definisi dari minimarket adalah swalayan atau toko kecil yang menyediakan produk barang atau jasa yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari oleh masyarakat. Mini market dan toko kelontong menjual berbagai jenis produk baik itu barang ataupun makanan yang didapatkan dari banyak *supplier*. Dengan adanya mini market atau toko kelontong ini masyarakat dapat membeli berbagai macam produk dengan jumlah yang kecil dan harga yang terjangkau.

Dalam perkembangannya banyak minimarket sebagai salah satu pusat perbelanjaan yang menghemat uang masyarakat dikarenakan minimarket harganya lebih terjangkau dibanding pusat perbelanjaan seperti mall. Salah satu minimarket yang harganya paling murah dan terjangkau di Kota Tasikmalaya yaitu Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi. CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (Tasco Minimart) adalah merupakan perusahaan retail local tasikmalaya memiliki 20 cabang Minimart di daerah Tasikmalaya yang menjual beberapa kategori barang yaitu berbagai macam produk pangan dan non pangan.

Adapun sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan Tasco Minimart Tasikmalaya dihitung selama satu bulan, namun dalam pemberian atau pembagian upah untuk karyawan sangatlah rendah karyawan akan mendapatkan

pengupahan sebesar Rp. 21.667,-/Hari. Dan mendapatkan uang makan sekitar Rp.15.000,-/hari. Untuk upah dan kebanyakan pihak perusahaan tidak memberikan toleransi mengenai perihal izin kerja/sakit dan mendapatkan potongan / tidak mendapatkan uang makan. Sehingga hal tersebut menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan.. Untuk program insentif pada perusahaan ini adalah dengan bonus kehadiran karyawan apabila tidak ada sakit, izin, cuti, kesiangan dan alpha. Serta mendapatkan bonus omset apabila penjualan omset yang dijual tercapai. Kami hadir menjadi bagian dalam bisnis minimarket dengan tujuan memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumen dan memberikan manfaat untuk masyarakat sekitar. Tasco Minimart memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Pihak Tasco Minimart berpendapat bahwa sistem pengupahan karyawan ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin dan berharap jika dengan program pemberian insentif dilakukan dengan objektif, karyawan akan berusaha termotivasi dalam bekerja, dan dengan harapan pula jika sistem pengupahan dan program insentif dilakukan itu agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang tinggi pula. Namun demikian apakah benar bahwa kebijakan pelaksanaan program pemberian insentif yang telah dibuat dan ditetapkan ini sudah memiliki pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan, belumlah diketahui oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Tasco Minimart.

Maka dari itu, Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN PROGRAM INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (suatu penelitian**

terhadap tenaga kerja Kasir pada CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya)”.
**Abadi Kota Tasikmalaya)”.
1.2 Identifikasi Masalah**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian yaitu mengenai “**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN PROGRAM INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (suatu penelitian terhadap tenaga kerja Kasir pada CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya)**, maka masalah pokok tersebut perlulah dirinci masalah-masalah yang akan dianalisis sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan oleh CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi pada tenaga kerja kasir?
2. Bagaimana program insentif yang di lakukan oleh CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi pada tenaga kerja kasir?
3. Bagaimana motivasi kerja tenaga kerja kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi?
4. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja tenaga kerja kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan keterkaitan Pengaruh Sistem Pengupahan Dan Program Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem Pengupahan yang telah dilakukan pada tenaga kerja Kasir di CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (TASCO) Kota Tasikmalaya.
2. Program Insentif yang telah dilakukan pada tenaga kerja Kasir di CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (TASCO) Kota Tasikmalaya.
3. Motivasi Kerja karyawan yang telah dilakukan pada tenaga kerja Kasir di CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (TASCO) Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Sistem Pengupahan Dan Program Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada tenaga kerja Kasir di CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (TASCO) Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh sistem pengupahan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan bagian pramuniaga di CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (TASCO) Kota Tasikmalaya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik supaya memperoleh hasil yang maksimal dikemudian hari.

4. Bagi Universitas Siliwangi

Diharapkan bisa menjadi salah satu sumber referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan mendatang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV.Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Bebedahan No. 20 Kel. Lengkong Sari Kec. Tawang Kota Tasikmalaya 46111.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung selama kurang lebih 8 bulan (Maret s.d. Oktober 2022). Penelitian itu sendiri terdiri dari persiapan, pengajuan judul, bimbingan, revisi beserta survei lapangan menggunakan kuisisioner. Jadwal penelitian (Terlampir).