

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah). Sedangkan menurut Undang-undang no 13 tahun 2001 pasal 4 disebutkan bahwa karyawan atau pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah oranglain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Berdasarkan uraian diatas, karyawan itu adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari suatu perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan ia akan mendapatkan hasil atas pekerjaannya tersebut.

2. Karakteristik Karyawan

Dalam perusahaan diperlukan adanya karyawan yang dapat bekerja dengan baik agar tercapainya suatu tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Berikut ada 10 karakteristik karyawan yang baik.

1. **Komunikator yang baik.** Karyawan yang mempunyai kemampuan berkomunikasi secara baik serta mengekspresikan dirinya secara jelas, secara lisan maupun tulisan sangat disukai. Komunikasi yang tidak akurat dan tidak
2. tepat antar karyawan, akan berakibat buruk bagi perusahaan. Dalam sebuah organisasi, seperti sebuah perusahaan, komunikasi adalah point penting yang harus selalu dijaga dan dilestarikan.
3. **Pekerja Keras.** Tidak mudah mendapatkan karyawan yang pekerja keras. Seseorang yang mengatakan dirinya pekerja keras, sebenarnya dia tidak selalu bekerja keras saat jam kerja. Oleh karena itu, ingatkan selalu diri kalian tentang pentingnya bekerja keras sebagai karyawan.
4. **Mampu bekerja secara tim.** Sebuah perusahaan merupakan sebuah organisasi besar yang terdiri dari beberapa bagian atau divisi. Setiap divisi terdiri dari beberapa orang yang disebut dengan tim. Karyawan yang baik, akan mampu membawa diri dalam tim dan mampu bekerja sama dengan baik ‘
5. dengan timnya untuk memajukan perusahaannya.
6. **Mudah beradaptasi dan mampu belajar dengan baik.** Karyawan yang baik, tahu bagaimana harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, bersedia mempelajari hal-hal baru dan melakukan yang terbaik dalam setiap perubahan serta cenderung menjadi pemain terbaik dalam organisasi apapun. Karyawan yang selalu mau belajar biasanya memiliki banyak kemampuan dan pengetahuan yang luas. Selain itu, kemampuannya dalam beradaptasi dengan baik di lingkungan baru membuat ia menjadi pribadi yang supel dimata banyak orang.

7. **Optimis dan selalu memotivasi diri.** Seorang karyawan yang baik, tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang lebih tinggi. Dia juga siap bekerja diluar tugasnya sehari-hari yang berkaitan dengan pemecahan masalah perusahaan atau pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan ini selalu bersikap optimis dan percaya diri, selalu memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik agar bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
8. **Membantu orang lain.** Setiap karyawan akan menghargai uluran tangan karyawan lainnya jika ia sedang membutuhkan bantuan. Jadi, jangan ragu memberikan bantuan kepada orang lain. Hal ini akan menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja dan menjaga kondisi kantor yang nyaman dan baik. Sikap karyawan yang *helpful* pada waktunya akan dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja.
9. **Jujur.** Seorang karyawan yang baik adalah yang jujur terhadap pekerjaannya dan kepada sesamanya. Mereka cukup kritis dan bersedia menerima saran dan kritikan karena menganggap bahwa hal itu sangat penting untuk menjadi pembelajaran yang baik. Karyawan yang jujur sangat jarang dan banyak sekali dicari oleh perusahaan. Jadi, tanamkan kejujuran pada diri agar setiap apapun yang dilakukan menjadi berkah.
10. **Sopan dan Beretika.** Menjadi ramah dan sopan tidak akan merugikan. Karyawan yang baik tentu akan menyambut rekan kerja mereka dengan sebuah sapaan hangat, 'selamat pagi', mengatakan hal-hal yang sopan seperti, 'terima kasih' dan 'silahkan', diikuti dengan senyum bersahabat. Hal tersebut mungkin tampak

sepele, namun membuat karyawan justru merasa lebih dihargai. Seorang karyawan yang baik juga mengikuti kebijakan perusahaan dan bisa mengilhami orang lain untuk melakukan hal yang sama. Ada aturan kerja yang dibuat dan harus diikuti. Ada sopan santun di setiap tempat yang harus dijaga.

11. Displin dan tepat waktu. Setiap atasan menyukai karyawan yang disiplin dan tepat waktu. Waktu adalah uang. Datang terlambat ke kantor, mengambil jam istirahat untuk sesuatu yang tidak perlu, menunda nunda pekerjaan dan meninggalkan kantor lebih awal dari jam kerja akan membuat perusahaan membuang-buang biaya karena mempekerjakan karyawan semacam itu. Atasan akan kurang menghargai karyawan yang tidak mampu berdisiplin.

12. Menghormati privasi Karyawan lain. Seorang karyawan harus selalu ingat bahwa dia datang ke kantor untuk bekerja dan menciptakan karir. Bukan untuk menyebarkan gosip kantor atau rumor. Seorang karyawan yang baik akan menghormati privasi rekan kerjanya, menjaga dan melindungi hal yang bersifat rahasia perusahaan atau bisnis perusahaan. Ketika seseorang menghormati orang lain, maka ia pun akan dihormati orang lain.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan, disamping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan

bidang yang paling sulit dalam psikologi. Satu alasannya adalah bahwa motivasi tidak dapat diamati langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku orang, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya, atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuannya. walaupun terdapat sedikit kebutuhan fisik, seperti lapar dan dahaga yang dapat ditimbulkan dengan penghindaran, namun banyak sekali kebutuhan-kebutuhan manusia yang telah ditawarkan tidak dapat siap dimanipulir dalam model ini. Menyimpulkan motivasi dari perubahan-perubahan pelaksanaan kerja penuh resiko, karena pelaksanaan kerja ditentukan oleh kemampuan dan persepsi seorang tentang kebutuhan-kebutuhan kerja disamping motivasinya. Bahkan mungkin curiga terhadap peneliti. Meskipun terdapat kesulitan-kesulitan dalam mengukur motivasi, motivasi telah terbukti menjadi suatu konsep yang sangat bermanfaat guna analisa perilaku dalam organisai. Ratusan studi telah dilakukan untuk menguji berbagai teori motivasi serta mengevaluasi perbedaan pendekatan untuk “ memotivator” pekerja.

Salahsatu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu J.P. Chaplin (2002).

Menurut Ravianto (dalam Martoyo, 2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata-lain pendorong kerja seseorang. Malayu (2008) juga berpendapat motivasi kerja adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan. Ada juga perbedaan antara wanita dan pria menurut Hartati, 2002 wanita dan pria mempunyai perbedaan secara psikologis dimana pria cenderung lebih rasional, lebih aktif dan agresif. Benyamin Spock (dikutip dari Hartati, 2002) mengemukakan bahwa stereotipe pria adalah instrumental, artinya bahwa perhatian pria lebih tertuju pada pemecahan masalah. Untuk itu pria dituntut mempunyai sifat logik, penuh percaya diri dan bertingkah laku yang mengarah pada sasaran.

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang berada di dalam diri manusia, sehingga motivasi kerja menunjuk pada kondisi-kondisi (di dalam dan di luar individu) yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja.

Flippo (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Wesley dan Yuki (2000) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Menurut Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior*, motivasi dibagi menjadi dua katagori : 1) teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan

kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang, 2) teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

Menurut (Handoko, 2004) dalam kamus administrasi merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerja yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Teori Motivasi menurut Maslow motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, ini dapat dijelaskan dalam uraian dibawah ini :

- a. Kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.
- b. Rasa aman seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial seperti kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Penghargaan diri seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

- e. Aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Bahwa dalam rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kriteria kuantitas manusia yang memiliki kebutuhannya, atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- c. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan pekerjaan.

- d. Perusahaan yang member rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- e. Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan
- f. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- g. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- h. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja sepeerti asuransi.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kerja, yaitu jamkerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, kesempatan untuk maju, kelompok kerja, perusahaan yang member rasa bangga terhadap karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, gaji, jaminan kerja, kondisi kerja.

Sardiman (2000) mengemukakan aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas

Dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.

- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)

Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin atau tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya.

- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah

Senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.

- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin

Tugas-tugas yang rutin meliputi hal-hal yang bersifat mekanis, yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.

- e. Dapat mempertahankan pendapatnya

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kalau sudah yakin akan sesuatu maka tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Blum dan Russ mengatakan bahwa paling sedikit ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah :

- a. *Security* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman

- b. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- c. *Hours of work* atau lamanya jam kerja
- d. *Salary* atau gaji yang memadai
- e. *Advancement* atau kesepakatan untuk maju

Chung dan Megginson dalam Gomes (2001) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Helleriegedan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan

pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimulus tersebut.

Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja antara lain:

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang didalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
2. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.
3. Karakteristik pekerjaan, yaitu dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, diantaranya: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), kemampuan-kemampuan (*abilities*), gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*), situasi kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu.

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

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 perusahaan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Beberapa ahli juga mengemukakan pendapat mereka tentang insentif, berikut pendapat dari beberapa ahli :Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Pangabean (2002) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Menurut Handoko (2002) mengemukakan bahwa "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja

dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya, pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Menurut Panggabean (2004), Untuk mencapai tujuan pemberian itu, maka insentif ada berupa insentif individu dan ada insentif kelompok.

Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan *financial* tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi. Jadi, sistem sebenarnya lebih merupakan perluasan atau perlengkapan proses penentuan upah.

Usaha yang dilakukan dalam menyenangkan hati karyawan, berbeda satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan oleh motif yang menonjol pada masing-masing individu berbeda sehingga menyebabkan corak dan bentuk insentif pun berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang dimotivasi. PT.Gogo Karya mandiri juga memberikan insentif kepada karyawan seperti bonus yang diberikan kepada karyawan karna telah mampu bekerja dengan baik sehingga membuat keuntungan bagi perusahaan. *Piece work* yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

Sondang P. Siagian (2002) mengemukakan beberapa jenis-jenis insentif, diantaranya:

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva “kematangan”

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar atau sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individu melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai satu tim.

Nurlela (2004) menggolongkan insentif menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif material adalah segala stimulus yang mempunyai daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Hal ini meliputi:

a. Upah

Upah adalah sesuatu yang mempunyai nilai, sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau jasa. Upah adalah sebagai pembayar suatu tenaga, pikiran atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Besar kecilnya upah, memiliki perbandingan yang tertentu dengan berat ringannya pekerjaan atau banyak sedikitnya hasil yang dicapai. Jika insentif itu sebagai alat perangsang, maka insentif yang diberikan itu tidak boleh menjadi bersifat upah. Maksudnya, jika seorang karyawan yang memang pandai dan selalu menunjukkan hasil pekerjaan yang baik, tidak perlu selalu mendapatkan hadiah, karena jika selalu diberikan hadiah maka hadiah ini menjadi bersifat upah bukan lagi menjadi perangsang. Karyawan mau bekerja giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah, jika tidak ada upah ada kemungkinan karyawan tidak bekerja optimal.

b. Hadiah berupa benda

Dalam kehidupan sehari-hari, pimpinan perusahaan telah mampu memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah yang berupa barang-barang yang diperkirakan mengandung nilai bagi karyawan. Karena sumber dana yang diperlukan untuk memberikan hadiah tersebut terbatas, maka pimpinan perusahaan harus menentukan hadiah itu hanya untuk karyawan yang terpilih.

2. Insentif non-material adalah segala stimulus yang mempunyai daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, yang diberikan sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Misalkan:

a. Hadiah berupa kegiatan atau aktivitas

Ada kalanya suatu pekerjaan, tugas ataupun kegiatan lainnya, merupakan dambaan bagi karyawan untuk memperoleh kesempatan untuk melakukannya. Misalkan pimpinan perusahaan memberikan tugas keluar kota kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan atau menghadiri pertemuan antar cabang, maka dengan diberikannya tugas tersebut, sangat menarik bagi karyawan yang hoby *travelling*.

b. Sertifikat bintang jasa

Sertifikat bintang jasa atau tanda-tanda lain yang nampaknya dapat mempunyai makna yang besar bagi karyawan, agar mereka dimotivasi oleh perolehan penghargaan, demi perolehan pencapaian. Penghargaan tersebut hendaknya hanya diperuntukan bagi karyawan yang betul-betul menunjukkan suatu prestasi yang gemilang. Jangan memberikan penghargaan kepada

karyawan yang hanya berprestasi cukup saja, meskipun sebetulnya prestasi tersebut sudah cukup tinggi jika dibandingkan standar, karena tujuan pemberian hadiah tersebut adalah upaya agar karyawan mau berusaha keras untuk mencapai hasil yang betul-betul istimewa. Selain itu dengan memberikan hadiah tersebut berarti kita telah memperhatikannya, dan perhatian itu dapat merupakan pendorong bagi karyawan untuk berhasil lebih baik lagi. Misalnya, karyawan yang berprestasi yang hasilnya sangat menonjol bila dibandingkan dengan prestasi karyawan yang lain, maka prestasi tersebut akan diberitahukan kepada karyawan-karyawan yang diperusahaan itu dengan tujuan agar karyawan yang lain termotivasi untuk meraih prestasi yang sama atau yang lebih baik lagi. Kata pujian dapat dikategorikan sebagai pemberian dan pengakuan atas keberhasilannya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002,139), Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Dalam perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

- a. Produktivitas kerja karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai perangsang agar karyawan lebih giat bekerja sehingga tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.

- b. Penawaran dan persediaan, untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian, maka insentif sebagai perangsang bagi karyawan untuk lebih giat bekerja perlu ditawarkan dan diberikan sesuai dengan persediaan dari perusahaan.
- c. Biaya hidup, faktor ini menyangkut harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup layak sesuai dengan keinginan dari pekerja. Hal ini menerangkan bahwa kebutuhan yang mendasar dari setiap manusia adalah tercukupinya segala biaya hidup.

Namun dikehidupan sekarang ini selalu ditemui perbedaan system insentif perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Hasibuan (2002) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

- a. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka insentif yang diharapkan akan dapat diperoleh
- b. Biaya hidup. Apabila biaya hidup disuatu daerah tinggi, maka tingkat penerimaan insentif untuk karyawan semakin tinggi.
- c. Penawaran dan permintaan dari pekerja. Jika pekerja mampu bekerja dengan baik, maka seorang karyawan berhak untuk menerima sesuatu sesuai dengan prestasi yang telah dibuatnya.
- d. Sifat pekerjaan. Sifat pekerjaan yang lebih sulit dan mempunyai resiko lebih besar, maka kesempatan untuk memperoleh insentif semakin besar.
- e. Posisi dan jabatan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan memiliki kesempatan lebih besar untuk memperoleh insentif

- f. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka insentif yang diterima akan semakin besar.

Menurut Nawawi (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, diantaranya adalah:

- a. Produktivitas kerja karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai perangsang agar karyawan lebih giat bekerja sehingga tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.
- b. Penawaran dan persediaan, untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian, maka insentif sebagai perangsang bagi karyawan untuk lebih giat bekerja perlu ditawarkan dan diberikan sesuai dengan persediaan dari perusahaan.
- c. Biaya hidup, faktor ini menyangkut harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup layak sesuai dengan keinginan dari pekerja. Hal ini menerangkan bahwa kebutuhan yang mendasar dari setiap manusia adalah tercukupinya segala biaya hidup.

4. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Rencana

insentif bermaksud menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Handoko, 1999).

Panggabean (2004) mengatakan fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaannya, menurut Dessler (2003) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan mendorong timbulnya prestasi yang baik dari karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa pemberian insentif adalah untuk memberikan motivasi dan tanggung jawab bagi karyawan agar kinerjanya meningkat sehingga keinginan untuk mendapat tambahan financial terpenuhi dan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produktivitas tercapai.

D. Teori Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah tanggapan atau pandangan tentang suatu fenomena atau hubungan, dengan persepsi individu dapat menyadari, dapat mengerti keadaan lingkungan sekitar, dan juga tentang keadaan individu yang bersangkutan. Persepsi dalam arti sempit : adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu . Dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian , yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Terbentuknya persepsi dimulai dengan pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh, merasakan, dan menerima sesuatu hal

yang kemudian seseorang menseleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi suatu gambaran yang berarti. Terjadinya pengamatan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau dan sikap seseorang dari individu. Dan biasanya persepsi ini hanya berlaku bagi dirinya sendiri dan tidak bagi orang lain. Selain itu juga persepsi ini tidak bertahan seumur hidup dapat berubah sesuai dengan perkembangan pengalaman, perubahan kebutuhan, dan sikap dari seseorang baik laki-laki maupun perempuan.

Menurut Philip Kotler (1993) Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses kategorisasi dan interpretasi yang bersifat selektif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah katakteristik orang yang dipersepsi dan faktor situasional.

2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sekarang kita juga akan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Vincent (1997)

1. Pengalaman masa lalu (terdahulu) dapat mempengaruhi seseorang karena manusia biasanya akan menarik kesimpulan yang sama dengan apa yang ia lihat, dengar, dan rasakan.

2. Keinginan dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam hal membuat keputusan. Manusia cenderung menolak tawaran yang tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan.
3. Pengalaman dari teman-teman, dimana mereka akan menceritakan pengalaman yang telah dialaminya. Hal ini jelas mempengaruhi persepsi seseorang.

E. Hubungan Insentif dengan Motivasi kerja

(Steers dan Porter, 2003) Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu suatu lingkungan kerja. Senada dengan Gibson, dkk (2006) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

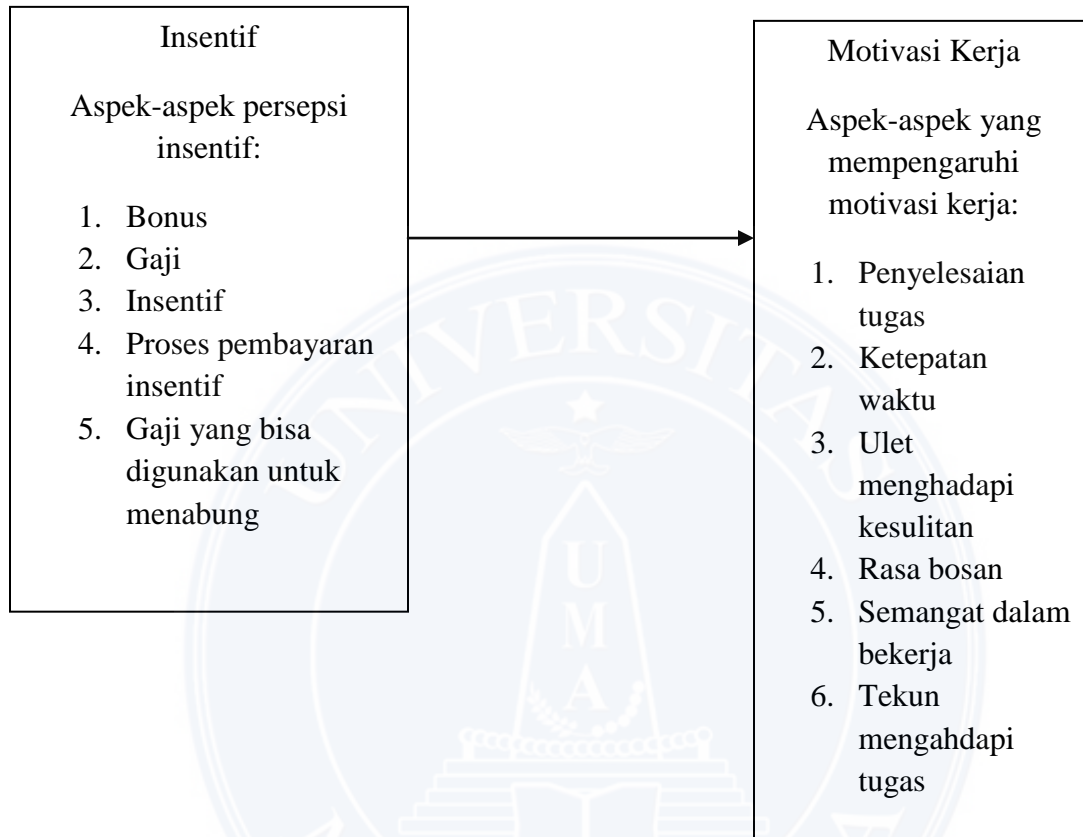
Ranupandojo (2002), Insentif merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam dimensi ekonomi, maka hal ini dianggap sebagai hal yang penting untuk diperhatikan oleh tim manajemen perusahaan. Insentif masih merupakan motivator yang kuat. Semakin sering diberikan insentif, maka karyawan akan semakin menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Kondisi ini akan sangat berbeda jika

dibandingkan dengan karyawan yang jarang sekali memperoleh insentif dari tim manajemen atau perusahaannya dimana ia bekerja.

Peranan insentif dalam motivasi kerja ini dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan Streers (2003) yang menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja maka perlu diperhatikan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sementara motivasi kerja itu akan muncul seiring dengan adanya insentif yang mereka terima dalam bekerja. Demikian pula halnya yang dikemukakan oleh Daft (2006) yang menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan ataupun dipertahankan melalui motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kerja maka karyawan akan dapat bekerja lebih keras, tekun bersemangat hingga dapat menghasilkan kerja yang lebih berkualitas sesuai standar perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat keterkaitan antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan, semakin tinggi diberikan insentif maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. GOGO KARYA MANDIRI Medan, semakin tinggi insentif yang diberikan maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi sebaliknya apabila pemberian insentif rendah maka motivasi kerja pada karyawan rendah.