BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan ketatnya persaingan saat ini menjadi sebuah tantangan yang wajib dihadapi setiap perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Perusahaan yang kalah dalam persaingan adalah perusahaan yang lamban dalam merespon situasi pasar dan keadaan internal perusahaan, sehingga target yang di inginkan tidak tercapai.Hal ini bisa saja berakibat pada gulung tikarnya sebuah perusahaan.Perusahaan yang baik bermuara dari sumberdaya manusia yang baik juga.Maka dari itu seyogyanya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumberdaya manusia (karyawan) termasuk aspek-aspek yang berkenaan dengannya.

Karyawan sangat penting peranannya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu mesti diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Karyawan merupakan bagianintegral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya karyawan,maka pimpinan PT. Buana Jaya Bandung perlu memberikan *reward* kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan, untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut,karena kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya.

Oleh karena itu, Strategi dapat di definisikan sebagai: Senimendistribusikan dan aplikasi cara-cara tertentu (bisnis) gunamemenuhi tujuan-tujuan akhir dari kebijakan (*ends of policy*) yang sudah ditetapkan dan seni dan ilmu mengadaptasi dan mengkoordinasikan sumber-sumber daya(*resources*) yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Glueck William F. Dan Jauch Lawrence R, didalam bukunya Herry achmad, et al yang diartikan strategi adalah

> "Sebuah rencana yang disatukan, luas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Achmad:2010:1).

Berkaitan hal diatas, maka pimpinan perusahaan harus memahami betul sesuatu mengenai karyawan dan celah yang dapat diambil oleh pimpinan perusahaan adalah pimpinan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah atau imbalan) agar karyawan memiliki motivasi untuk bekerja penuh semangat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Menurut Sule dan Saefullah(2005:12), "*Reward* adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual". Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut pimpinan diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang

efisien.Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya.

Handoko (2001:225) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.Motivasi pada diri seseorang akan menciptakan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan.Maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawannya sebaiknya para pemimpin perusahan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Strategi pemberian reward tersebut sangat diperlukan dalam mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih efektif di PT. Lentera Buana Jaya Bandung ini.

PT. Lentera Buana Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan jasa export & import untuk udara ataupun laut.Selain memiliki jaringan yang tersebar diseluruh dunia, kecepatan dan ketepatan waktu, informasi pengiriman & penghantaran yang akurat dan cepat, PT. Lentera Buana Jayasenantiasa mengedepankan tingkat layanan yang bersumber dari keunggulan sumber daya manusia dalam upaya memenuhi kepuasaan pelanggan.

Oleh karena itu ketatnya persaingan yang ada di penyedia jasa export import, membuat pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung menetapkan sebuah strategi kepada karyawan, dengan cara memberikan reward kepada karyawan, agar karyawan tersebut termotivasi mencari pelanggan sebanyak mungkin untuk memakai jasa export import dari PT. Lentera Buana Jaya Bandung.

Strategi pemberian Reward yang dimaksud oleh pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung untuk memotivasi kerja karyawan adalah hadiah berupa kompensasi uang.Hadiah berupa kompensasi uang tersebut dinilai lebih efektif dibandingkan dengan reward dalam bentuk lain. Kompensasi uang diberikan apabila karyawan tersebut mendapatkan pelanggan baru. Karyawan akan mendapatkan komisi 15% dari pendapatan bersih perusahaan yang didapat dari biaya pengiriman barang pelanggan barutersebut.

Reward yang diberikan kepada karyawantidak langsung diberikan begitu saja. Ada ketentuan yang harus dipenuhi oleh karyawan terlebih dahulu. Reward tersebut akan diberikan apabila telah mencukupi atau melebihi nominal Rp 5.000.000. Pemberiannya dilakukan satu kali dalam satu bulan bersamaan dengan slip gaji karyawan.Untuk memberikan kesan yang positif terhadap karyawan, kompensasi uang tersebut diberikan secara langsung oleh pimpinan.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka strategi pemberian reward oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai sarana pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Karena karyawan akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan

merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baikdantarget yang diinginkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Dari uraian di atas maka masalah Strategi Pemberian Reward Oleh Pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan sangatlah penting untuk dipecahkan mengingat motivasi kerja karyawan yang terdapat dalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukan strategi pemberian reward yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari paparan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan rumusan masalah sebagai berikut:**"Bagaimana Strategi Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Bagaimana **Tujuan** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
2. Bagaimana **Rencana** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
3. Bagaimana **Kebijakan** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?

4. Bagaimana Strategi Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai Strategi Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui **Tujuan** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui **Rencana** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui **Kebijakan** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Strategi Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Melalui Penelitian ini, diharapkan dapat membantu dan mampu menunjang pengembangan pemikiran, serta menambah wawasan dalam bidang keilmuan komunikasi.Secara umum khususnya tentang komunikasi organisasi melalui pemberian reward oleh pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan untuk perusahaan

   Dapat digunakan sebagai informasi, masukan, evaluasi dan sumbangsih pemikiran bagi Pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung dalam menyusun strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

2. Kegunaan untuk kegiatan studi

   Sebagai literatur bagi mahasiswa Unikom secara umum dan mahasiswa Ilmu Komunikasi secara khusus, terutama bagi yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

3. Kegunaan untuk peneliti

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai strategi dalam meningkatkan motivasi yang di dapat penulis pada masa perkuliahan,

sehingga penulis dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya di lingkungan dunia nyata.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoritis

Strategi dalam komunikasi merupakan sesuatu yang patut dikerjakan demi kelancaran komunikasi.Dari definisi yang diambil maka strategi merupakan rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan khusus.

Menurut Onong Uchana Effendy dalam bukunya teori dan praktek ilmu komunikasimengatakan bahwa Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan (Effendy 2009:32).Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Dalampembentukan strategi tersebut akan diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan proses pembentukan strategi tersebut sesuai dengan yang dipaparkan oleh Dess Gregory G dan Miller Alex, yaitu mengenai :

1.**Tujuan**

Merupakan arah, haluan, maksud dan tuntutan yang akandituju dan apa yang ingin dicapai organisasi/perusahaan.

2. **Rencana**

   Merupakan konsep, rancangan, niat, dan catatan yang akandilaksanakan dengan merujuk pada suatu aturan yang telah disepakati dan digaris bawahi dengan harapan sesuatu yang telah dirancang terlebih dahulu tersebut bisa tercapai dan terlaksana dengan baik.

3. **Kebijakan**

   Merupakan garis pedoman untuk bertindak, bagaimana sebuah organisasi mencapai sasaran-sasaran tersebut(Achmad:2010:1).

Dalam pembahasan yang lebih luas, pengertian istilah *reward* dapat diartikan sebagai alat pendidikan yang menyenangkan dan bisa menjadi pendorong atau motivasi karyawandan sebagai hadiah terhadap perilaku yang baik dari karyawan.Reward dapat disebut sebagai kompensasi, suatu imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi tersebut bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan

yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Sejalan dengan hal tersebut, Martoyo (2000:129) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

   Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima upah maupun gaji tersebut secara periodik, berari adanya jaminan "*economic security*"nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja

   Dalam pemberian kompensasi yang semakin baik mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit produk bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan

   Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yangtinggi, maka menunjukkan betapa semakin suksesnya suatuperusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkinapabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakinbesar, berarti keuntungan yang diperoleh semakin besar.

4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

   Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harusdihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harusdipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dankompensasi yang tinggi tersebut, sehingga pada keseimbangan antarainput (syarat-syarat) dan output tingginya kompensasi yang diberikan

Dalam kegiatan penelitian ini tentunya merujuk pada komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi yang dikutip oleh Everet M. Rogers danRekha AgarwalaRogersdalam bukunya Onong Uchana Effendyteori dan praktek ilmu komunikasimendefinisikan organisasi sebagai berikut*:*

> Organisasi adalah suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. (Effendi : 2009:114).Dan menurut Robert Bonnington dalam buku Onong Uchana Effendyteori dan praktek ilmu komunikasi, mendefinisikan:“Organisasi adalah sarana dimana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang”. (Effendi : 2009:115)

1.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, penulis mengaplikasikan indikator strategi yang dipaparkan oleh Dess Gregory G dan Miller Alexsebagai landasan penelitian tentang Strategi Pemberian Reward Oleh Pimpinan PT.

Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan melalui dari penentuan tujuan, rencana, dan kebijakan, sehingga terbentuklah suatu strategi pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan. Berikut proses strategi yang di lakukan pimpinan berdasarkan kepada orientasi Strategi Pemberian Reward Oleh Pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan:

1. Tujuan

   TujuanPT. Lentera Buana JayaBandung dalam mengadakan pemberian reward untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tujuan tersebut diambil setelah pimpinan mendapatkan berbagai sumber informasi baik mengenai perusahaan.

2. Rencana

   Pada tahap ini, PT. Lentera Buana Jaya Bandungmenyusun rencana bentuk strategi yang akan dilaksanakan. Rencana tersebut yang akan dilakukan adalah pemberian reward terhadap karyawan berupa kompensasi uang, terhadap karyawan yang bisa mendapatkan pelanggan baru untuk memakai jasa pengiriman barang PT. Lentera Buana Jaya Bandung.

3. Kebijakan

   Tahap ini PT. Lentera Buana Jaya Bandung, perlu juga memperhatikan kebijakan yang akan disampaikan kepada

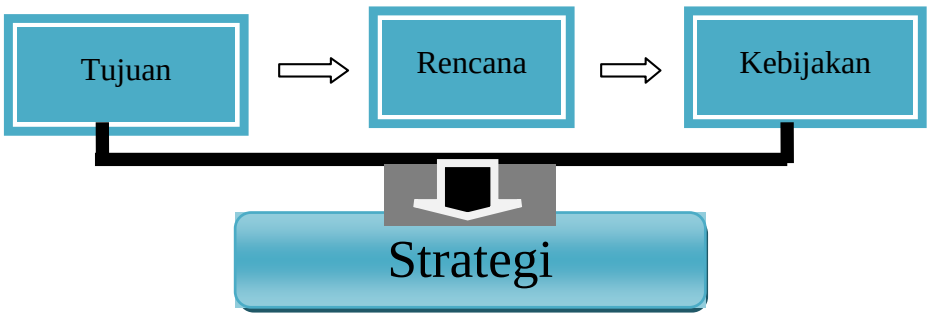
karyawan. Agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat dan target yang akan dicari oleh perusahaan dapat tercapai sepenuhnya.

4. Strategi

   Dalam tahap ini adalah gabungan dari ketiga tahap diatas Pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung melakukan strategi dengan berlandasan komunikasi sehingga strategi yang dilakukan menjadi efektif dan terencana.

Dari ketigaindikator strategi diatas diadaptasikan oleh penulis ke gambar untuk lebih jelas mengenai strategi komunikasi yang di jalankan oleh pimpinan PT. Lentera Buana Jaya,dimana dalam pembentukan strategi ini saling berkaitan satu sama lain, seperti gambar di bawah ini :

Gambar 1.1
Indikator Strategi



Sumber : Pemikiran peneliti, 2011

1.6 Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan indikator yang telah dibuat, dituangkan sebagai identifikasi masalah, kemudian disusun beberapa pertanyan penelitian, yang digunakan untuk mendapatkan tujuan penelitian, yang digunakan untuk membantu mendapatkan tujuan dari penelitian. Yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana **Tujuan** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
    a. Bagaimana arah yang akan dicapai Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
    b. Pencapaian yang seperti apa yang diharapkan Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
    c. Bagaimana cara mencapai reward yang diberikan Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
2. Bagaimana **Rencana** Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
3. Bagaimana **Kebijakan** Pemberian Reward Oleh PT. LenteraBuana JayaBandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?
4. Bagaimana Strategi Pemberian Reward Oleh PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan?

1.7 Subjek Penelitian dan Informan

1.7.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah Lembaga (instansi), yang sifat dan keadaannya (atributnya) akan diteliti. Dengan kata lain subjek penelitian adalah sesuatu yang di dalam dirinya melekat atau terkandung objek penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Lentera Buana Jaya Bandung. Dengan subjek penelitian terdiri dari Kepala Cabang Bandung, Acounting Manager, Divisi Dokument, dan Marketing.

1.7.2 Informan

Informan (Narasumber) penelitian adalah seseorang yangmemiliki informasi (data) banyak mengenai objek yang sedang diteliti, dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut.Dalam hal ini, informan merupakan sumber data penelitian yang utama yang memberikan informasi dan gambaran mengenai pola perilaku dari kelompok masyarakat yang di teliti. (Kuswarno, 2008 : 162).

Informan kunci dalam penelitian ini berjumlah 2 orang dapat di lihat di table di bawah ini:

Tabel 1.1
Informan Kunci

NO	NAMA	JABATAN
1	Wiwik SBR, ST	Marketing Export
2	Aiva Nandang Nugroho, SE	Marketing Import

Sumber: Data Resmi PT. Lentera Buana Jaya Bandung, 2011

Dan untuk memperkuat data penelitian, peneliti menambahkan 2 orang informan tambahan, yaitu :

Tabel 1.2
Informan Tambahan

NO	NAMA	JABATAN
1	Agung Riyanto	Kepala Cabang Bandung
2	Esty Mardiastuty Amd	Acounting Manager

Sumber: Data Resmi PT. Lentera Buana Jaya Bandung, 2011

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana informan dijadikan sumber informasi yang mengetahui tentang masalah penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi yang akan diteliti. Selanjutnya, guna mengatasi kemelencengan dalam pengumpulan data maka di lakukan triangulasi informasi baik dari segi sumber data maupun metodetriangulasi.

Data yang dikumpulkan diperiksa kembali bersama-sama dengan informan. Langkah ini memungkinkan dilihat kembali akan kebenaran informasi yang dikumpulkan. Selain itu, juga dilakukan *cross check* data kepada narasumber lain yang dianggap paham terhadap masalah yang diteliti. Sedangkan triangulasi metode dilakukan untuk mencocokkan informasi yang diperoleh dari satu teknik pengumpulan data (wawancara).

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.Menurut Bodgan dan Taylor dalam Moleong (Moleong:2000:3) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan Sugiyono, menyebutkan penelitian kualitatif adalah

> Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara tranggulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.(Sugiyono:2007:1-2)

Mulyana(Mulyana:2002:147-148),menyebut penelitian kualitatif dalam ilmu komunikasi sebagai perspektif subjektif.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sangat relevan dengan ciri-ciri dari penelitian yang berperspektif subyektif seperti tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Ciri-Ciri Perspektif Subjektif

Penelitian Perspektif Subjektif	Ciri-Ciri
Sifat	Realitas yang bersifat ganda, rumit, semu, dinamis (mudah berubah-rubah),dikonstruksikan, dan holistik: pembenaran realitas bersifat relatif.
Aktor (*subyek*)	Bersifat aktif, kreatif dan memiliki kemauan bebas, dimana prilaku komunikasi secara internal dikendalikan oleh individu sifat

	hubungan dalam dan mengenai realitas.
Hubungan	Peneliti dengan subyek penelitian juga bersifat stara, empati, akrab, interaktif, timbal balik, saling mempengaruhi dan berjangka lama.
Tujuan	Penelitian terkait dengan hal-hal yang bersifat khusus.
Metode	Penelitian yang deskriptif.
Analisis	Bersifat induktif.
Otentisitas	Kriteria kualitas penelitian subyektif, dan nilai, etika, dan pilihan moral peneliti melekat dalam proses penelitian. Hasil analisis kualitatif berupa perbandingan kondisi real di lapangan diperoleh dari pendapat-pendapat berbagai unsur yang terlibat langsung dalam kegiatan.

1.9 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Interview* (wawancara), adalah dimaksudkan sebagai proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara lisan antara pewawancara dengan si penjawab atau responden yang menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nasir, 1988 : 234).

   Wawancara dilakukan dengan Narasumber yang berjumlah 4 orang, yaitu dengan Bapak Agung Riyanto selaku Kepala Cabang PT. Lentera Buana Jaya Bandung, Ibu Esty Mardiastuty selaku Accounting

Manager, dan Bapak Aiva Nandang Nugroho, SEMarketing Import di PT. Lentera Buana Jaya Bandung dan Wiwik SBR selaku Marketing Export di PT. Lentera Buana Jaya Bandung.

2. *Observation* (observasi), yaitu peninjauan langsung ke objek penelitian, hal ini melakukan pengamatan dan mencatat fakta – fakta yang bisa dijadikan data terhadap strategi pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. *Literatur Reseach* (studi kepustakaan), adalah usaha untuk mencari, mengumpulkan data dan informasi berdasarkan penelaahan literatur atau referensi buku – buku, dokumen – dokumen, laporan – laporan dan naskah ilmiah tertulis lainnya yang dianggap mempunyai kaitan dengan masalah yang sedang diteliti.
4. *Internet Searching*, adalah merupakan salah satu metode pencarian dan pengumpulan data dan informasi dari alamat website tertentu yang dapat diletakkan (*posting*) oleh pengguna internet.
5. Dokumentasi

   Catatan peristiwa yang sudah berlalu.Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya karya monumental dari seseorang.Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Moleong, 2000: 161). Dokumentasi sendiri merupakan salah satu sumber pengumpul data dimana sumber dokumentasi ini diperoleh dari beberapa data atau

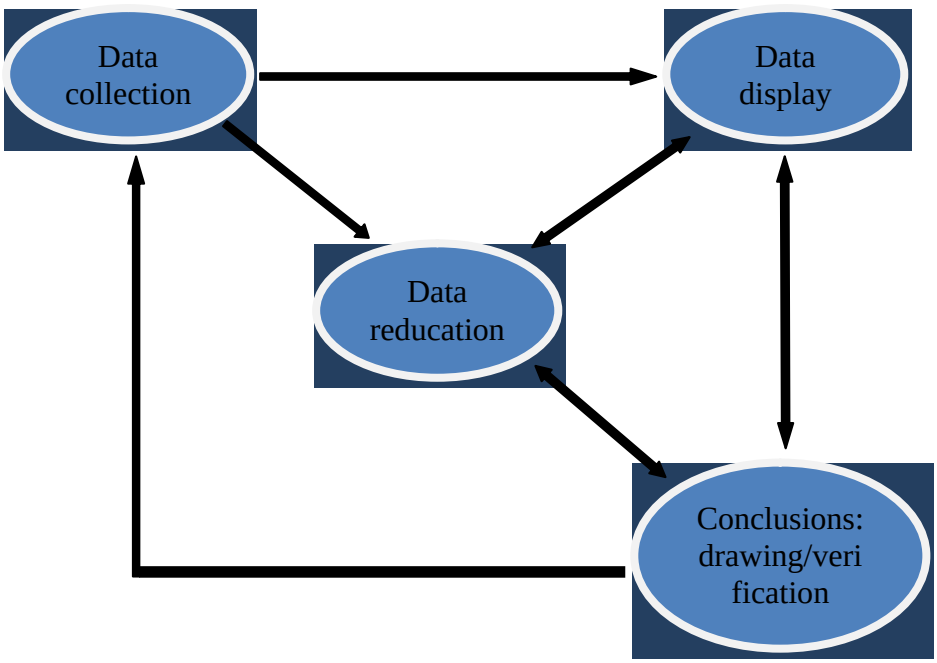
dokumen, laporan, buku, surat kabar dan juga beberapa bacaan lainnya yang mendukung penelitian ini.

1.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yangdiberikan Miles dan Huberman menjelaskan bahwa :

> "Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktifdan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reducation*, data *collection*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*. (sugiyono 2007:183).
>
> Seperti terlihat pada gambar berikut ini":

Gambar 1.2
Komponen-komponen dalam analisa data Kualitatif



Sumber : Memahami Penelitian Kualitatif, Sugiyono (2007:92)

Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan analisis melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. **Reduksi Data** (*Data reducation*) : Kategorisasi dan mereduksi data, yaitu melakukan pengumpulan terhadap informasi penting yang terkait dengan masalah penelitian, selanjutnya data dikelompokkan sesuai topik masalah.
2. **Pengumpulan Data** (*Data collection*): Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian.
3. **Penyajian Data**(*Data Display*): Melakukan interpretasi data yaitu menginterpretasikan apa yang telah diinterpretasikan informan terhadap masalah yang diteliti.
4. **Penarikan Kesimpulan(***Conclusion Drawing/verification*) : Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas masalah penelitian.
5. **Evaluasi**: Melakukan verifikasi hasil analisis data dengan informan, yang didasarkan pada kesimpulan tahap keempat. Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah informan yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus penelitian.

Dari kelima tahap analisis data diatas setiap bagian-bagian yang ada didalamnya berkaitan satu sama lainnya, sehinga saling berhubungan antara tahapyang satu dengan tahap yang lainnya. Analisis dilakukan secara kontinyu dari pertama sampai akhir penelitian, untuk mengtahui Strategi Pemberian Reward oleh Pimpinan PT. Lentera Buana Jaya Bandung Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

1.11 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.11.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada :

Perusahaan : PT. Lentera Buana Jaya Bandung

Alamat : Metro Trade Centre Blok D 39

Jl. Soekarno Hatta No 590, Bandung 40286

Telepon : (62 22) 753 7600 – 601

Fax : (62 22) 753 6345

1.11.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2011 sampai Juni 2011. Berikut ini adalah tabel jadwal penelitian, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Penulisan Bab 1																				
	Bimbingan																				
3	Seminar UP																				
4	Penulisan Bab II																				
	Bimbingan																				
5	Penulisan Bab III																				
	Bimbingan																				
6	Pengumpulan Data																				
	Wawancara																				
	Bimbingan																				
7	Pengolahan Data																				
	Penulisan Bab IV																				

	Bimbingan																				
8	Penulisan Bab V																				
	Bimbingan																				
9	Penyusunan Bab																				
10	Sidang kelulusan																				

1.12 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, berisikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, pertanyaan penelitian, subjek penelitan dan informan, metode penelitian,teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, berisikan mengenai teori-teori dan definisi-definisi yang dapat membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan penelitiannya dan mencapai tujuan penelitiannya. antara lain tinjauan tentang komunikasi yang ditinjau dari komunikasi organisasi, perumusan strategidantinjauan tentang reward dalam memotivasi kerja karyawan.

BAB III : OBJEK PENELITIAN

Sejarah singkat PT. Lentera buana jaya, Visi dan Misi, lingkup jasa pelayanan, logo beserta arti lambangnya, tata laksana kepabeanan di bidang impor secara umum, struktur, job description, dan sarana dan prasarana yang ada di PT. Lentera buana jaya bandung.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil dari wawancara mendalam dengan informan. Didalamnya berisikan indentitas informan, deskripsi analisis penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini, peneliti memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan yang ada pada identifikasi masalah dan juga peneliti memberikan saran-saran kepada perusahaan dan kepada peneliti selanjutnya, yang dibuat dalam bentuk poin.