BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan jika ingin sukses dalam usahanya maka dibutuhkan strategi yang efektif dan manajemen yang baik dalam perusahaan tersebut. Dalam Penerapan strategi dan manajemen suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset yang sangat penting bagi siklus hidup suatu perusahaan.Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pengembangan perusahaan agar dalam proses produksi suatu perusahaan bisa berkesinambungan dan tepat sasaran.

Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi.Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan.

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup berasalan bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Pembayaran insentif oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu prosedur yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Veitzal Rivai (2005:384) : "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja".

Seorang karyawan dalam perusahaan selain mendapatkan insentif, mendapatkan juga reward.

Menurut Mahsun (2006:112) :" Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi".

Menurut Sudarmo dan Sudita (1998:226) : "Reward adalah hadiah,imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan".

Reward dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya. Berdasarkan hal tersebut maka reward dapat dijadikan alat untuk memotivasi kerja karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Purwanto (2002:71) : "Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tegerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu".

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 karyawanya sebaiknya para pemimpin perusahan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari pimpinan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehiungga memungkinkan kesalahan dapat diperkecil.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Puteramas Group Bandung yang beralamat kantor pusat di Jl.Dipatiukur no.55 Bandung, merupakan Perusahaan milik perorangan yang bermitra usaha dengan PT.PERTAMINA (PERSERO) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyaluran Bahan Bakar Minyak (BBM).

SPBU Puteramas Group Bandung memiliki 5 (lima) cabang SPBU yang telah memliki predikat sebagai SPBU PASTI PAS (PAS Kualitas, PAS Kuantitas dan PAS Pelayanannya) dari hasil auditor Independent "BAREAU VERITAS" dan "INTERTEK" yang berdasarkan pada hasil *Standart Operation Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan oleh PT.PERTAMINA (PERSERO) selaku mitra usaha dan produsen tunggal untuk penyaluran BBM.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan Manajer SDM SPBU Puteramas Group Bandung, insentif diberikan dari perusahaan untuk karyawannya. insentif yang diberikan kepada karyawan di Puteramas Group Bandung diberikan berdasarkan pada penilain hasil kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun Insentif yang ada di SPBU Puteramas Group Bandung adalah Insentif Operasional, Insentif Transportasi dan Insentif Absensi. Insentif tersebut di berikan dalam bentuk uang.

Reward dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan dari PT. PERTAMINA selaku produsen tunggal terhadap SPBU melalui karyawannya yang mampu bekerja secara konsisten dalam menjalankan SOP perusahaan yang berorientasi pada omzet penjualan. Reward merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah berprestasi dan konsistensi dalam menjalankan *Standart Operation Procedure* (SOP) yang berkaitan dengan omzet atau banyaknya penjualan BBM. Adapun pemberian Reward dilakukan hasil

rekapitulasi penjualan BBM selama satu bulan penuh. Semakin banyak BBM yang di jual maka otomatis reward pun akan bertambah.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan SPBU Puteramas Group Bandung cenderung menurun. Hal ini berdasarkan hasil penilaian dari tim audit INTERTEK (auditor independent) yang ditunjuk oleh PT PERTAMINA untuk melakukan penilaian terhadap Puteramas Group Bandung. Hal ini yang menyebabkan sering terbengkalainya pekerjaan serta kurang terintegrasinya sistem yang sedang berjalan.

Insentif dan Reward di SPBU Puteramas Group Bandung sering mengalami keterlambatan pembayaran karena diakibatkan perusahaan memberlakukan peraturan pembayaran yang bersamaan antara insentif dan reward. Dengan adanya Insentif kerja dan reward yang tepat waktu akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga membawa SPBU PUTERAMAS GROUP - Puteramas Group Bandung bisa lebih maju dan dapat memberikan jasa pelayanan yang lebih baik sesuai harapan masyarakat dan bisa bersaing dengan SPBU kompetitor lainnya.

Berdasarkan urauian diatas penulis berpendapat bahwa pemberian insentif dan reward yang tepat waktu perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh motivasi kerja karyawan yang baik sehingga diperoleh Sumber Daya Manusia yang handal dan tangguh, karena dengan SDM yang handal dan tangguh ini perusahaan bisa dengan tepat dan cepat dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, mak penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”ANALISIS INSENTIF DAN REWARD DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SPBU PUTERAMAS GROUP - BANDUNG.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Insentif dan reward yang sering terlambat dibayarkan.
2. Adanya sikap kerja karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan sebagai akibat dari kurangnya perhatian perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang cenderung menurun terlihat dari hasil audit independent yang ditunjuk oleh PT.PERTAMINA (distributor penyaluran BBM).

1.2.2 Rumusan Masalah

Agar tujuan perusahaan tercapai, perlu adanya insentif dan reward yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan termotivasi. Karena jika karyawan sudah termotivasi maka pekerjaan pun akan dilakukan tanpa beban sehingga

tujuan perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu penulis memaparkan bahwa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana insentif pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung)
2. Bagaimana reward karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung)
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung)
4. Seberapa besar pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung) baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung).

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui insentif pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung).
2. Untuk mengetahui reward pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung).
3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung).
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung) baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Perusahaan

   Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan system pemberian insentif dan reward pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung).

   Pihak terkait

   Sebagai bahan tambahan kepustakaan mengenai dampak insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan

b. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Penulis

   Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang dampak insentif dan reward terhadap motivasi karyawan guna implementasi di kemudian hari.

2. Universitas

   Tulisan yang dibuat penulis diharapkan dapat menambah masukan informasi mengenai dampak insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung) yang beralamat di Jalan Dipatiukur No.55 Kelurahan Lebak Gede Kecamatan Coblong Kota Bandung. Waktu penelitian yang penulis lakukan adalah pada bulan Maret 2011

Tabel 1.1

Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Bulan (2011)																			
		Mar		Apr				May				Jun				Jul				Ags			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Surat Penelitian																						
2	Penelitian																						
3	Bimbingan Penyusunan Laporan																						
4	Penyusunan Laporan																						