

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi, karena motivasi merupakan bagian kegiatan Perusahaan/Instansi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Motivasi kerja karyawan mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, karyawan harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan karyawan harus pula mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai karyawan dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar karyawan bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai

tujuannya. Menyatukan kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling mengutamakan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi untuk mempertimbangkan antara tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan. Maka dari itu, banyak Perusahaan/Instansi melakukan langkah antisipasi dengan cara memberikan pemberian insentif melakukan hubungan karyawan serta mengadakan pelatihan agar dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan.

Tolak ukur perusahaan jika bisa dikatakan berhasil ataupun sukses adalah mampu mencapai visi dan misi. Perusahaan akan membentuk program-program kerja yang nantinya selaras dengan visi dan misi. Perusahaan akan mencapai hal itu dengan kerja bersama dan kesolidan yang dimiliki karyawan. Jajaran atas di perusahaan, perlu juga menjaga hubungan baik dengan bawahan, serta perlu memberikan pemberian insentif sesuai prestasi yang dicapai karyawan dan melakukan hubungan karyawan agar dapat menciptakan kenyamanan antara karyawan. Tidak hanya itu, melakukan bimbingan atau pelatihan langsung terhadap karyawan yang membutuhkan dapat menyelesaikan visi dan misi yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada

karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan (Sarwoto, 2015:144). Jadi pemberian insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dan juga, akan mempermudah perusahaan dalam mencapai visi misi yang telah dibentuk sebelumnya.

Tidak hanya pemberian insentif yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tetapi juga hubungan karyawan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Ruslan (2014:271) *employee relation* merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang memiliki kekuatan mengelola sumber daya manusia dan sebagainya demi mencapai tujuan organisasi. Hubungan karyawan jelas dapat mempengaruhi motivasi kerja setiap karyawan. Dengan adanya kontak komunikasi setiap karyawan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Kegiatan *employee relation* yang merupakan program *internal relation* dapat mempengaruhi motivasi secara positif karena beberapa tujuan dari *employee relation* adalah menanamkan rasa damai kepada pegawai, menanamkan rasa sukses kepada pegawai sehingga mereka merasa diberi kesempatan untuk maju dalam mengembangkan kariernya, menanamkan rasa tanggung jawab kepada para pegawai, dan menciptakan adanya semangat kerja yang tinggi.

Yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan menurut Rivai (2016 : 164) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan

berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan, nantinya akan membantu meningkatkan mutu kinerja karyawan itu sendiri. Dan juga, akan mempermudah perusahaan dalam mencapai visi misi yang telah dibentuk sebelumnya.

Terdapat aspek dalam hubungan antara karyawan perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan mendapat kepuasan kerjanya dan bersikap loyalitas terhadap pekerjaannya. Aspek tersebut bisa berwujud saling menghormati sesama karyawan, nilai-nilai hubungan antar sesama karyawan yang tidak didiskriminatif, atau persamaan dan pemerataan derajat derajat diantara sesama karyawan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap karyawan dalam melakukan tugas pokoknya disamping berusaha mencapai tujuan organisasi juga mencapai tujuan pribadinya.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai motivasi kerja karyawan yang antara lain hasil penelitian Belushi dan Khan (2017) serta hasil penelitian Panambunan, dkk (2016) menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil penelitian Sariati, dkk (2015) dan Khotimah, dkk (2015) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian halnya pada variabel hubungan karyawan, hasil penelitian Octanisa, dkk (2018) menunjukkan bahwa hubungan karyawan

tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil penelitian Prihantina dan Apriliansyah (2017) serta Chaudhry, dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian pada variabel pelatihan, hasil penelitian Yunior (2016) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil penelitian Gollu dan Kayi (2017) serta hasil penelitian Martin (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Fenomena bisnis yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, pendistribusian kitab Alquran, serta produksi air minum kemasan dengan merek dagang Buya dan KhQ dalam menjalankan produksinya didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik. Namun hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus kurang optimal, hal tersebut terlihat dari nilai ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, meskipun nilai kehadiran karyawan masih tergolong standar atau normal, namun adanya karyawan yang tidak masuk kerja mengakibatkan koordinasi antar bagian di perusahaan menjadi tidak lancar. Kaitannya dengan pemberian insentif, karyawan merasa insentif yang diberikan kurang sesuai karena insentif sebagai tambahan gaji diberikan saat perusahaan memperoleh order yang tinggi misalnya saat bulan puasa Ramadhan dan saat musim masuk sekolah baru karyawan memperoleh insentif sebesar 15% dari total gaji per bulan,

sedangkan saat bulan-bulan biasa karyawan hanya memperoleh 5% dari total gaji. Demikian halnya pada aspek hubungan karyawan, karena divisi usaha telah dibagi-bagi sehingga karyawan mengenal dengan baik sesama rekan kerja pada divisi lainnya karena perusahaan belum mengakomodasi dengan membuat kegiatan bersama dengan keseluruhan karyawan misalnya dalam bentuk pengajian rutin. Permasalahan juga terjadi pada aspek pelatihan karena perusahaan hanya melakukan pelatihan kerja saat terdapat karyawan baru yang masuk dan lima tahun sekali saat diadakan pengecekan peralatan dan perlengkapan kerja. Hal tersebut mengakibatkan motivasi kerja karyawan yang belum optimal yang dapat diketahui dari tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya pada tahun 2018 sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Kehadiran Karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus 2018**

Bulan	Absensi Karyawan (Kasus)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Nilai Ketidakhadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlambatan
	A	B	C	D = A:B:C	E	F=E:C:B
Januari	36	23	124	0,013	27	0,009
Februari	38	21	124	0,015	30	0,012
Maret	40	23	124	0,014	32	0,011
April	42	22	123	0,016	28	0,010
Mei	38	23	120	0,014	29	0,011
Juni	36	22	123	0,013	30	0,011
Juli	34	23	124	0,012	31	0,011
Agustus	35	23	124	0,012	29	0,010
September	36	22	122	0,013	28	0,010
Oktober	40	23	123	0,014	27	0,010
November	39	22	124	0,014	26	0,010
Desember	41	23	124	0,014	28	0,010
Total	455	270	1479	0,164	345	0,125
Rerata	37,9	22,5	123,3	0,025	28,8	0,019

Sumber : Data CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus, 2019.

Berdasarkan dari hasil Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai ketidakhadiran karyawan adalah 0,025 dan nilai keterlambatan karyawan adalah 0,019 hal ini berarti nilai absensi karyawan tidak lebih dari 3% berarti tingkat kehadiran karyawan di CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus masih dalam cakupan yang baik. Penggunaan batasan menurut ahli digunakan dikarenakan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus tidak memiliki batasan akan hal tersebut. Ketidakdisiplinan karyawan ini dapat disebabkan karena tidak adanya batasan pasti dan sanksi serta kurangnya dorongan dan motivasi yang dapat membuat karyawan datang lebih awal.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif, Hubungan Karyawan dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus yang terdiri dari:

1. Variabel Independen yaitu pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan serta variabel dependen yaitu motivasi kerja.

2. Obyek Penelitian yaitu CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
3. Responden yaitu Karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

### 1.3 Perumusan Masalah

CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus sebagai perusahaan di bidang percetakan, pendistribusian kitab Alquran, dan lain-lain mengalami permasalahan dalam motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh:

1. Kaitannya dengan pemberian insentif, karyawan merasa insentif yang diberikan kurang sesuai karena insentif diberikan saat perusahaan memperoleh order yang tinggi misalnya saat bulan puasa Ramadhan saja.
2. Pada aspek hubungan karyawan, perusahaan belum mengakomodasi dengan membuat kegiatan bersama dengan keseluruhan karyawan misalnya dalam bentuk pengajian rutin.
3. Pada aspek pelatihan karena perusahaan hanya melakukan pelatihan kerja saat terdapat karyawan baru yang masuk dan lima tahun sekali saat diadakan pengecekan peralatan dan perlengkapan kerja.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?
2. Bagaimana pengaruh hubungan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?



3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?
4. Bagaimana pengaruh pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus secara simultan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh signifikan hubungan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
4. Menganalisis pengaruh signifikan pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus secara simultan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang

kajian perilaku karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan dipengaruhi oleh pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Manajemen CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawannya guna mencapai target. Disisi lain perusahaan terus bersaing dengan perusahaan lain yang serupa tetapi tetap dapat memperoleh laba yang diinginkan perusahaan.

#### b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan juga, ada peneliti-peneliti lain yang mengambil variabel yang sama agar perusahaan dapat menilai setiap waktu apakah variabel pemberian insentif, hubungan karyawan dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.