

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu perusahaan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Karena tujuan utama perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk dapat bertahan dalam pasar persaingan pada jangka waktu yang panjang.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara maksimal. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan adalah motivasi. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. “Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan” (Hasibuan, 2010:141).

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif. “Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Handoko, 2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa Insentif Material (*monetary incentives*) atau Insentif Non Material (*non- monetary incentives*).

Ada beberapa faktor yang dapat memberikan dampak pada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Faktor tersebut bisa memperkuat atau melemahkan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini variabel moderator yang dapat memberikan dampak pada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan adalah faktor usia seorang karyawan. Karakteristik demografi seperti faktor usia dapat memberikan perbedaan perubahan motivasi kerja karyawan terhadap pengaruh dari pemberian insentif.

PT. Rajawali I merupakan penggabungan Pabrik Gula Kreet Baru dan Pabrik Gula Rejo Agung Baru yang merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia. Penggabungan dua pabrik gula tersebut dilakukan di tahun 1995. Dalam menjalankan usahanya, kantor direksi PT Rajawali I sebagai kantor pusat berkedudukan di jalan Undaan Kulon, Surabaya-Jawa Timur. Sedangkan unit-unit dan anak perusahaan tersebar di wilayah Jawa Timur.

Sebagai perusahaan yang dinamis senantiasa memproyeksikan adanya pertumbuhan. Agar dapat mencapai angka pertumbuhan yang memadai, produk-produk yang dihasilkan harus memiliki daya saing. Untuk itu semua unit usaha telah melakukan berbagai upaya meningkatkan efisiensi dan produktifitas dengan tetap mengutamakan keunggulan kualitas produk yang dihasilkan serta peningkatan kualitas pelayanan menuju kepada pelayanan yang menggembirakan pelanggan.

Sebagai upaya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi. Tentunya hal tersebut akan terwujud bila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Untuk merangsang tingginya motivasi kerja karyawan maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satunya adalah memberikan insentif kepada karyawan, insentif dapat diberikan dalam dua bentuk yaitu insentif material dan insentif non material.

Tetapi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dalam memberikan berbagai bentuk insentif kepada karyawan, perusahaan perlu mengetahui karakteristik demografi karyawan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan.

Salah satu bentuk karakteristik demografi adalah faktor usia seorang karyawan, karyawan yang memiliki usia lebih muda mungkin akan lebih

termotivasi jika perusahaan memberikan insentif ketimbang seorang karyawan yang lebih senior. Hal ini dikarenakan karena motivasi seseorang dalam bekerja cenderung berubah seiring dengan penambahan usia. Karyawan dengan usia yang lebih muda akan cenderung mengejar materi dalam bekerja, sedangkan karyawan yang sudah senior akan lebih cenderung mengejar prestasi daripada materi.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Faktor Usia Dalam Memoderasi Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Direksi PT. Pabrik Gula Rajawali I Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian Insentif Material dan Non Material memberikan pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I?
2. Apakah faktor usia karyawan dapat menguatkan pengaruh pemberian Insentif Material dan Non Material secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pemberian Insentif Material dan Non Material secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I.
2. Mengetahui faktor usia karyawan dalam menguatkan pengaruh pemberian Insentif Material dan Non Material secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis yang dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan oleh pihak – pihak yang berkepentingan maupun secara teoritis yang diharapkan dapat mengembangkan serta membantu penelitian – penelitian lainnya.

Secara terperinci manfaat ini antara lain :

1. Bidang Praktis
  - a. Dapat dijadikan input bagi pihak manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijakan – kebijakan yang berkaitan dengan pemberian insentif baik berupa finansial maupun

non finansial, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Sebagai landasan perusahaan dalam hal pola-pola pemberian insentif yang tepat kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja berdasarkan karakteristik demografi masing-masing karyawan.

## 2. Bidang Teoritis

- a. Dapat memberikan secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak – pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Gambaran singkat sistematika penulisan yang diajukan dalam skripsi ini, disajikan dalam 5 (lima) bab, dimana setiap bab dipaparkan dalam sub-sub sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini secara ringkas menguraikan hal – hal yang menuju pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang teori – teori yang berasal dari literatur – literatur yang digunakan sebagai landasan pemikiran dalam skripsi ini. Selanjutnya pada bab ini juga disajikan tentang penelitian sebelumnya, hipotesis, serta kerangka berpikir penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini dan juga teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pernyataan singkat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan hipotesis. Dalam bab ini disajikan tentang gambaran umum subjek penelitian dan analisis hasil penelitian yang meliputi deskripsi dan pembahasannya.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang berasal dari hasil analisis dan pembahasan serta beberapa saran yang diajukan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia di masa mendatang.

