



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di dunia era globalisasi semakin pesat dan tajam, sehingga menimbulkan persaingan yang begitu ketat. Masing-masing perusahaan harus berbenah diri untuk mengevaluasi hasil kerja dari berbagai divisi yang ada di perusahaan. Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif agar potensi insaninya berkembang maksimal. Dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan beroperasi lebih efektif dan efisien sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan *competitor*. Dengan terselenggaranya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan membuka banyak peluang bagi Indonesia untuk memperbaiki stabilitas *system* perekonomian *social* dan menjadi pendorong bagi terciptanya forum perdagangan global di dunia (“MEA 2016, Bangkit Dan Tunjukan”, 2016).

Industri *garment* dan tekstil merupakan bisnis besar dengan potensi ekspor yang luas dan memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi perkembangan ekonomi negara-negara di kawasan ASEAN. Saat ini Indonesia menguasai sekitar 2% dari perdagangan tekstil. Namun seiring perbaikan ekonomi di pasar ekspor tradisional seperti Amerika Serikat dan Uni Eropa, nilai ekspor tekstil di Indonesia akan mencapai USD 13,3jt tahun ini meningkat lebih dari 5% dari tahun lalu

(“Garmen dan Tekstil RI punya “Taring “ Di ASEAN”, 2014). Perusahaan *garment* adalah perusahaan yang memproses bahan baku kain menjadi pakaian jadi dengan skala yang besar (dari jumlah karyawan dan produksi yang banyak) seperti PT. Sedangkan perusahaan tekstil adalah perusahaan yang memproses bahan baku kain menjadi pakaian jadi dengan skala kecil (operator mesin yang sedikit) (<http://www.anneahira.com/tekstil-dan-garmen.htm>). ASEAN masih mengandalkan tekstil sebagai daya saingan di kawasan menjelang Komunitas Ekonomi ASEAN (KEA) 2015. Catatan dari perhelatan pameran permesinan, peralatan, material, dan asesori untuk produksi garmen dan tekstil ASEAN bertajuk GFT 2014 pada periode 26-29 Juni di Bangkok menunjukkan, Indonesia menguasai sekitar 2% dari perdagangan tekstil dunia (<http://www.anneahira.com/tekstil-dan-garmen.htm>).

Dalam dunia industri, garmen sebagai salah satu industri utama masyarakat akan kebutuhan sandang yang semakin berkembang. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan tuntutan gaya hidup di zaman *modern*. Hal ini menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang di era globalisasi ini. Untuk memberikan kualitas produk yang terbaik, perlu adanya *management* dari dalam perusahaan yang kuat dan kokoh sesuai visi misi perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan, perusahaan tanpa Sumber Daya Manusia tidak akan berjalan sesuai dengan visi misi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2013). Setiap perusahaan harus mencari cara yang sesuai agar dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia, sehingga setiap divisi perusahaan bisa memberikan *outcome* yang maksimal bagi perusahaan. Dengan demikian memotivasi karyawan sangatlah penting, motivasi karyawan akan mempengaruhi *employee performance* di suatu organisasi Dessler (2013).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Robbins, 2001). Motivasi dibagi menjadi dua yaitu *Intrinsic motivation* yang artinya bergantung pada *rewards* yang terjadi dari diri sendiri misalnya menikmati pekerjaan. Yang kedua *extrinsic motivation* yang bergantung pada benefit yang berasal dari luar (gaji,bonus). Motivasi pada dasarnya merupakan kemungkinan perubahan perilaku seseorang individu, yang membuat seorang individu bertindak untuk melakukan perubahan kearah tujuan tertentu menurut Grant (2008) dalam Rizwan *et al.* (2014). Memotivasi karyawan sangat penting untuk sebuah organisasi, kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang karyawan

dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja sehingga seorang karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja”, 2008). *Employee Performance* memerlukan kualitas dan kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan mendukung dalam ketetapan waktu *output* Yang (2008) dalam Rizwan *et al.* (2014). *Employee performance* adalah dampak upaya dari kemampuan, status, dan persepsi. Bisa dijelaskan bahwa *employee performance* itu adalah hasil dari ketiga hal yang dimiliki karyawan Byars dan Rue (2008).

Rewards berasal dari *financial returns and tangible service and benefits* dan karyawan menerimanya sebagai imbalan dari hubungan kerja yang dilakukan menurut Barraton (1999) dalam Edirisooriya *et al.* (2014). *Intrinsic rewards* pada dasarnya berhubungan dengan kepuasan karyawan pada pekerjaannya, yang muncul dari dalam diri seseorang setelah pemenuhan tugas atau pekerjaan tertentu yang sedangkan *extrinsic rewards* merupakan sumber atau kekuatan yang berasal dari perusahaan berupa gaji, atau penghargaan dari hasil pemenuhan tugas perusahaan menurut Scott and Bruce (1994) dalam Rizwan *et al.* (2014). Semua motivasi yang terjadi pada seorang karyawan karena sumber daya manusia tersebut karena adanya *factor intrinsic rewards* yang tumbuh pada karyawan yang mempunyai nilai juang yang tinggi sehingga menciptakan suatu ketahanan mental yang luar biasa yang kemudian mendorong ketahanan fisik serta pola pikir yang berbeda. penghargaan

merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Intrinsic rewards* adalah penghargaan yang diperoleh dari kepuasan internal seseorang/ atau individu yang diperoleh melalui suatu proses dari kemampuan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Contoh: prestasi yang diraih, kemajuan, kemampuan seseorang untuk berkembang (*“Motivation and Empowerment”*, 2010). *Extrinsic rewards* merupakan penghargaan yang diperoleh dari orang lain, biasanya di dapat dari atasan atau supervisor termasuk dipromosikan atau peningkatan pembayaran gaji. Contoh : upah, gaji, kondisi kerja, prosedur dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan sekerja dan atasan (*“Motivation and Empowerment”*, 2010).

PT Dream Wear adalah perusahaan industri garmen yang *main product* PT Dream Wear adalah *Padding Jacket, Down Jacket, Fleece Jacket, Pants, Shirt*, dan lainnya. Sudah berdiri sejak 10 November 1983, pada tahun 2002 PT Dream Wear sudah memperluas perusahaannya di dunia industri. Penanaman Modal Asing (PMA) oleh Korea *market* bisnisnya seperti H&M, ARMANI JUNIOR, HUGO BOSS, Ferrari, Benetton, BUCKAROO, STRELLSON, C&A, KOLON HEAD, dan CJ Osshopping (<http://www.dreamwear.biz.html>). Karyawan bisa termotivasi dalam kinerja di perusahaan dengan salah satu cara yaitu *reward*. *Rewards* yang diberikan PT Dream Wear berupa gaji, bonus, *incetive*, asuransi, uang makan dan transport. Yang di berikan perusahaan untuk karyawan untuk memotivasi mereka dalam

memaksimalkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Dream Wear merupakan *industry garment* terbaik dalam penanganan karyawan di Parung Bogor. Karyawan pada umumnya setelah menyelesaikan tugas dan kewajibannya akan diberikan *rewards* yang terbagi dua yaitu *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*. Pada praktek sesungguhnya perusahaan PT Dream Wear memberikan *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards* kepada seluruh karyawannya. Jika *Extrinsic rewards* yang sudah diberikan perusahaan sudah terpenuhi untuk kebutuhan karyawan mereka, maka di perusahaan harus memotivasi karyawan dengan cara *intrinsic rewards* yang diberikan tepat waktu sehingga membuat karyawan loyal dan bekerja dengan maksimal. Penghargaan yang diperoleh karyawan dari kepuasan internal atas kinerja karyawan, prestasi yang diperoleh, menjadi karyawan terbaik, membuat para karyawan merasakan nyaman di PT Dream Wear.

Berdasarkan *in-dept interview* dengan *Head Office Human Resources Management* beliau bernama Bapak Riyanto Sinaga, yang telah penulis lakukan di PT Dream Wear Bogor, diperoleh hasil bahwa karyawan termotivasi dengan adanya *rewards* dan *motivation* sehingga bisa menghasilkan *employee performance* yang efektif. *Rewards* yang diberikan untuk seluruh karyawan berupa *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*. *Extrinsic rewards* sangat diperlukan setiap karyawan untuk menunjang kebutuhan sehari-hari, yang didapatkan setiap bulan berupa gaji, bonus, insentif, inventaris, dll. Sedangkan *intrinsic rewards* yang diberikan kepada karyawan PT Dream Wear berupa penghargaan yang diperoleh dari kepuasan internal seseorang

yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan, seperti prestasi di dalam kinerja yang baik akan diberikan *the best employee*, dan karyawan dengan tingkat kehadiran terbaik yang akan diberikan penghargaan dan disaksikan langsung oleh seluruh karyawan tetap dan kontrak PT Dream Wear, yang pelaksanaannya dilakukan diluar kantor seperti acara *gathering*, *outing* tanpa dikenakan biaya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan dari perusahaan PT Dream Wear, maka karyawan PT Dream Wear dibuat nyaman mungkin untuk bekerja dan berkarya. Motivasi terbesar datang dari diri karyawan itu sendiri, mereka bersemangat untuk bisa menjadi karyawan terbaik dan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan *in-dept interview* dengan salah seorang karyawan PT Dream Wear yang berposisi sebagai divisi *general affair* produksi, diperoleh hasil bahwa dua tahun berturut-turut beliau mendapatkan penghargaan *the best employee* di PT Dream Wear. Tahun pertama beliau mendapatkan penghargaan tersebut, memberikan dampak positif terhadap semangat kerjanya di perusahaan. Beliau merasa mempunyai motivasi dan merasa lebih dihargai dan dipandang. Di tahun kedua beliau berkesempatan kembali mendapatkan penghargaan, namun yang dirasakan tidak sesuai dengan di tahun yang pertama ketika beliau mendapatkan penghargaan. Kinerjanya di dalam perusahaan tidak mengalami peningkatan, dan yang dirasakan beliau kurang nyaman dikarenakan dengan beliau dinobatkan sebagai *the best employee* merasa mempunyai tanggung jawab terhadap kinerjanya ke depan. Lingkungan kerja kurang mendukung, karyawan lain merasa kurang empati dengan

beliau dikarenakan sudah dua tahun ini mendapatkan penghargaan, karyawan lain merasa tidak berkesempatan untuk memperoleh penghargaan tersebut. Sehingga mereka kurang termotivasi untuk bersaing secara sehat untuk memajukan perusahaan serta mendapatkan penghargaan yang dilakukan setiap tahun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Dream Wear bahwa adanya pengaruh *intrinsic rewards* dan *motivation* terhadap kinerja karyawan. Namun *motivation* yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek *intrinsic rewards, motivation and employee performance* dengan judul “ **Analisis Pengaruh Intrinsic Rewards Terhadap Motivation Serta Implikasinya Pada Employee Performance di PT Dream Wear Bogor**” dengan mengacu pada jurnal jurnal “*A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan*”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Intrinsic Rewards* terhadap *motivation* karyawan PT Dream Wear, Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *motivation* terhadap *employee performance* di PT Dream Wear, Bogor ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan kantor PT Dream Wear Bogor pada divisi HRD, *General Affair Production, Marketing, Purchasing, Accounting & Finance*.
2. Variabel-variabel yang diteliti adalah *intrinsic rewards, motivation* dan *employee performance*.
3. Menggunakan kuesioner dalam pengambilan data.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi tentang

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Intrinsic rewards* yang berdampak positif terhadap *motivation* di PT Dream Wear Bogor.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *motivation* yang berdampak positif terhadap *employee performance* di PT Dream Wear Bogor.

1.5 Manfaat Penelitian

1.1. Manfaat Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara. Melalui penelitian

ini pembaca diharapkan mendapatkan informasi baru mengenai adanya pengaruh *intrinsic rewards* melalui *motivation* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat Praktisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran bagi PT Dream Wear Bogor sebagai tolak ukur dalam menanggapi pengaruh *intrinsic rewards* dan *motivation* terhadap *employee performance*.

1.6 Metode dan Sistematika Penelitian Laporan Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data

Menurut Sekaran dan Bougie (2010) metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

a. Data Primer

Informasi yang diperoleh dari tangan pertama atau diperoleh secara langsung oleh peneliti pada variabel yang dituju dengan tujuan khusus penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain atau suatu tujuan lain. Contohnya dari artikel atau jurnal Griffin (2013).

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*in-depth interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai hal – hal awal masalah maupun hal- hal yang lebih mendalam.

b. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari para responden.

c. Riset Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca dan memahami berbagai macam buku dan beberapa literature pendukung lainnya seperti artikel, jurnal dan penelitian sebelumnya.

1.6.2 Sistematika Penelitian Laporan Penelitian

Sistematika dalam penelitian laporan penelitian ini yang berjudul “ **Analisis Pengaruh *Intrinsic Rewards* dan *Motivation* Serta Berimplikasi Terhadap *Employee Performance* di PT Dream Wear Bogor**” terbagi dalam lima bab yaitu dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I, Penulis membahas mengenai latar belakang dari adanya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, batasan masalah yang ada dalam penelitian ini, tujuan dari diadakannya penelitian, manfaat dari penelitian ini, dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam Bab II ini, Penulis menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Penulis menguraikan landasan teori dari *Intrinsic Rewards*, *Motivation*, dan *Employee Performance* yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu pada bab ini menampilkan kerangka atau model penelitian yang digunakan penulis beserta dengan hipotesisnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini, Penulis menguraikan profil singkat perusahaan, metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian, cara pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini, Penulis menjelaskan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan melalui pengolahan data dari kuisioner yang telah disebarakan kepada para responden

dan juga uraian analisis dari hasil penelitian ini terhadap teori maupun hipotesa terhadap penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini, Penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran bagi PT Dream Wear maupun bagi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil analisis data yang ada dalam penelitian ini.

UMN