



### **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

Di Indonesia saat ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Adanya Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut. Persaingan antar perusahaan dapat dilihat dari berbagai industri. Banyak perusahaan manufaktur yang sedang bersaing untuk menjadi yang lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan manufaktur lainnya. Salah satu industri yang sedang berkembang saat ini adalah *fiber*. Indonesia mengekspor beragam jenis produk tekstil dalam lebih dari dua belas sub sektor pada tingkat 2-digit HS dengan rata-rata ekspor tahunan sebesar USD 10 miliar. Perkembangan ekspor Indonesia sendiri ada dalam tren meningkat walaupun lebih cenderung stabil (<http://inatrimis.kemendag.go.id/>).

Berdasarkan statistik yang dimuat dalam South East Asia Textile Business Review 2009 (Edisi pertama), Indonesia mengendalikan 1,6% pasar ekspor tekstil dan 1,7% pasar ekspor garmen. Secara global, Indonesia memproduksi 13% serat viscose staple (Viscose staple fiber/VSF), 4% serat polyester staple (polyester staple fibre/PSF), 4% benang polyester filament (polyester filament yarn), 2% poliamida, dan 0,03% kapas (<http://inatrimis.kemendag.go.id/>). Hal tersebut menjadi ketertarikan tersendiri bagi para investor, sehingga dapat diestimasi nilai investasi di industri manufaktur pada 2015 diestimasi mencapai Rp 270 triliun, tumbuh 28,5 persen

dibandingkan perolehan tahun 2014 yang diyakini mencapai Rp 210 triliun (<http://www.cnnindonesia.com>). Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut penjelasan Dessler (2013) setiap perusahaan harus mencari cara yang sesuai agar dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusianya (SDM), sehingga setiap divisi perusahaan bisa memberikan *outcome* yang maksimal bagi perusahaan, dengan demikian memotivasi SDM nya sangatlah penting. Perusahaan perlu memperhatikan dan memastikan apakah karyawannya memiliki motivasi kerja yang kuat agar kinerja karyawan pun bisa lebih baik.

Motivasi karyawan akan mempengaruhi *employee performance* di suatu organisasi. Menurut Byars (2008), *employee performance* adalah dampak upaya dari kemampuan, status, dan persepsi. Bisa dijelaskan bahwa *employee performance* itu adalah hasil dari ketiga hal yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu menurut Rizwan et al (2014) *employee performance* menjelaskan tentang apa yang harusnya dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. *Employee performance* memerlukan kualitas dan kuantitas dari hasil, kehadiran di tempat kerja, akomodatif dan ketepatan waktu.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah *motivation*. *Motivation* menurut Grant, 2008 dalam (Pinar Gungor, *the relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation:*

*A quantitative study on global banks, 2011*), *motivation* dapat menghasilkan ketekunan, produktifitas, dan kinerja. *Motivation* dapat dibagi menjadi *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. *Intrinsic motivation* bergantung pada *reward* yang terjadi dari diri sendiri seperti menikmati pekerjaannya sehari-hari, sedangkan *extrinsic reward* bergantung pada *reward* seperti gaji atau *benefits* yang berasal dari luar (A. Noe. et al, 2008).

*Reward* adalah penghargaan yang diperoleh dari kepuasan internal seseorang atau individu yang diperoleh melalui suatu proses dari kemampuan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan, contoh: prestasi, pengakuan, dan kemajuan (<http://www.hrcentro.com>). Di dalam buku Robbins dan Judge (2009) *reward system* adalah sistem yang mempengaruhi seseorang yang memberikan penghargaan untuk memberikan penghargaan yang sesuai kepada orang lain. Menurut Gungor (2011) *reward management system* adalah suatu alat penghargaan *financial* atau *non-financial* yang biasa disebut juga *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. *Intrinsic reward* adalah penghargaan yang berasal dari diri sendiri dan biasanya berasal dari keterlibatan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, sedangkan *extrinsic reward* adalah penghargaan yang dapat diatur dan diberikan secara langsung dari perusahaan dan sifatnya nyata (Byars & Rue. 2011).

Menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No. 57 Tahun 2009, PT Langgeng Jaya Fiberindo adalah perusahaan yang masuk dalam kategori G dengan kode 4669 dengan subgolongan perdagangan besar serat atau fiber tekstil dan lain-lain (<http://www.bppk.depkeu.go.id/>). PT Langgeng Jaya Fiberindo memiliki 305 orang karyawan, untuk bagian managerial sebanyak 54 karyawan dan 251 merupakan buruh. PT Langgeng Jaya Fiberindo didirikan di Jatake, Tangerang 2,5 tahun yang lalu. Perusahaan ini memproduksi benang dari bahan botol plastik sebagai *raw material*.

Berdasarkan penelitian Pinar Gungor (2011) yang menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *motivation*. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memotivasi karyawannya. Salah satu cara adalah dengan *reward*. Beberapa *reward* yang diberikan oleh PT Langgeng Jaya Fiberindo berupa gaji, asuransi, kesehatan, uang makan dan transport. Maka pentingnya perusahaan untuk menjaga motivasi karyawan agar karyawan juga bisa memaksimalkan kinerja mereka dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan.

PT LJF ini bisa disebut perusahaan baru yang beroperasi selama 2,5 tahun, oleh karena itu harus melakukan performa yang maksimal untuk mengimbangi modal investasi yang telah dikeluarkan diawal oleh perusahaan. Performa perusahaan yang tinggi membutuhkan SDM yang produktif, atau menunjukkan *employee performance* yang meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas atau kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu

pemberian reward (*intrinsic reward dan ekstrinsic reward*), dan upaya lainnya. Reward (*intrinsic reward dan ekstrinsic reward*) mempunyai efek langsung terhadap motivasi. Adapun contoh *ekstrinsic reward* berupa gaji dan upah, bonus, dll. Sedangkan *intrinsic reward* berupa kesempatan bertumbuh, kepuasan kerja yang dicapai, rasa memiliki, dll. *Ekstrinsic reward* dapat memotivasi karyawan karena dapat memenuhi kebutuhan fisik yang diutamakan, jika *ekstrinsic reward* sudah terpenuhi maka perusahaan harus memotivasi karyawan dengan cara lain yaitu dengan *intrinsic rewards* dan diberikan pada waktu yang tepat, sehingga akan membuat karyawan *loyal* dan bekerja maksimal.

Fenomena yang terjadi pada PT LJF adalah *outcome* perusahaan kurang baik (*in depth interview* dengan *manager production* - Bapak Jimmy). Hal tersebut bisa terjadi karena karyawan yang kurang termotivasi (*in depth interview* dengan kepala bagian *human resource* - Bapak Arris Susanto), Karyawan memiliki motivasi yang kurang tinggi (karyawan mudah lelah dan tidak semangat karena pekerjaan yang rutinitas –*In depth interview* dengan staf produksi - Bapak Nana) walaupun *extrinsic reward* sudah dilakukan oleh pihak perusahaan diatas UMR (*in depth interview* dengan staf *human resource* – Ibu Yanti). Disisi lain perusahaan belum melakukan *intrinsic reward* terhadap karyawan PT LJF (*in depth interview* dengan kepala bagian *human resource* - Bapak Arris Susanto). Sehingga patut diduga bahwa *intrinsic reward* menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi yang berujung pada *employee performance*. Maka dari itu penulis melakukan penelitian tentang

# “Pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Employee Performance* melalui *Motivation* di PT Langgeng Jaya Fiberindo, Tangerang”.

## 1.2 Perumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh *Intrinsic reward* terhadap *motivation* di PT Langgeng Jaya Fiberindo?
2. Adakah pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* di PT Langgeng Jaya Fiberindo?

## 1.3 Batasan Masalah

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

1. Responden penelitian ini adalah karyawan kantor PT Langgeng Jaya Fiberindo pada semua divisi.
2. Variabel-variabel yang diteliti adalah *intrinsic reward*, *motivation*, dan *employee performance*.
3. Menggunakan kuesioner dalam pengambilan data.
4. Alat yang digunakan dalam analisis data yaitu SPSS vers 22.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari data informasi tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intrinsic reward* terhadap motivasi di PT Langeeng Jaya Fiberindo.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kepada *employee performance*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik

Dijadikan salah satu bahan pembelajaran untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sumber daya manusia yang ada di perusahaan terkait dengan *motivation* terhadap *employee performance*.

2. Bagi perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan bagaimana cara meningkatkan *employee performance* kepada karyawan PT Langgeng Jaya Fiberindo.

## 1.6 Metode dan Sistematika Penulisan 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

Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Contoh: kuesioner, *interview*.

2. Teknik Pengumpulan data

- a. *Interview*

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan muka dengan orang yang diwawancarai. Dikaitkan tidak langsung apabila daftar pertanyaan yang diberikan dapat dijawab pada kesempatan lain.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Daftar pertanyaan bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika alternatif jawaban telah disediakan.

### 1.6.2 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara umum berbicara tentang perkembangan industri tekstil (*Fiber*) saat ini, peran SDM yang baik dan bagaimana untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perlu adanya *intrinsic reward* kepada *motivation* untuk karyawan dalam meningkatkan *employee performance*.

#### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab II menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teori ini menjadi pedoman bagi penulis dalam melakukan penelitian, seperti teori tentang manajemen, manajemen sumber daya manusia, proses sumber daya manusia, *intrinsic reward*, motivasi, *employee performance*, serta hubungan antara *intrinsic reward* kepada motivasi dan motivasi terhadap *employee performance*. Selain itu, bab ini juga menjelaskan tentang kerangka berpikir, model penelitian beserta hipotesisnya.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, metodologi penelitian yang digunakan penulis, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian. Dalam bab ini membahas secara terperinci tentang *intrinsic reward*, *motivation*, *employee performance*. Selain itu dibahas juga tentang skala pengukuran yang akan digunakan penulis dalam mengukur indikator-indikator penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta menjelaskan tentang cara kerja setiap uji yang di lakukan.

### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini dijelaskan tentang analisis dan pembahasan hasil pengujian setiap variable penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar di perusahaan. Di bab ini juga dapat diketahui hasil apakah *variable independent* memiliki pengaruh atau tidak.

## BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V membahas kesimpulan atau hasil yang telah diperoleh serta saran yang diberikan penulis baik saran kepada perusahaan maupun kepada peneliti selanjutnya.

