

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kota Tasikmalaya merupakan kota yang mempunyai potensi bisnis kerajinan yang cukup baik. Salah satu potensi bisnis unggulan kota Tasikmalaya adalah industri kerajinan bordir. Persaingan di dunia perusahaan bordir di kawasan Tasikmalaya saat ini sangatlah ketat. Keadaan tersebut ditandai dengan banyaknya perusahaan bordir yang ada di Tasikmalaya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Potensi Industri Kota Tasikmalaya Tahun 2011

No	Komoditi Unggulan	Unit Usaha
1	Bordir	1264
2	Alas Kaki (Kelom dan Sandal)	495
3	Makanan Olahan	485
4	Kayu Olahan	253
5	Kerajinan Anyaman Mendong	176
6	Kerajinan Anyaman Bambu	76
7	Batik	42
8	Payung Geulis	5
Jumlah		2796

Sumber : Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya

Seperti terlihat dalam tabel 1.1 diatas, bahwa perusahaan bordir menduduki peringkat pertama banyaknya unit usaha yang ada di kota Tasikmalaya, perbedaannya sangat signifikan dari unit usaha lainnya.

Industri perusahaan bordir di kota Tasikmalaya berkembang cukup pesat dan menyerap tenaga kerja yang cukup banyak khususnya kaum perempuan. Daerah yang di kenal sebagai sentra Industri Bordir terdapat di Kecamatan Kawalu yaitu kelurahan Tanjung, Karsamenak, Cibeut, Cilamajang, Talagasari, Gunung Tandala, Karang Anyar dan Karikil.

Suksesnya perusahaan Bordir di kecamatan Kawalu ternyata tidak lepas dari jasa seorang ibu. Menurut sejarah, industri Bordir Tasik pertama kali tumbuh dan berkembang pada tahun 1925 di Desa Tanjung Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Salah seorang perintisnya adalah seorang wanita bernama Hj. Umayah binti H. Musa, yang pada tahun sebelumnya bekerja di perusahaan kebangsaan Amerika, Singer. Setelah menguasai bidang bordiran saat di Singer, ia keluar dan kembali ke kelurahan Tanjung dan membuka usaha kecil-kecilan dengan menerima pesanan bordiran baik dari Tasikmalaya maupun dari luar daerah. Sehingga hal tersebut menyebabkan kelurahan tanjung menjadi sektor industri bordir yang memiliki paling banyak unit usaha industri bordir.

Tabel 1.2
Data Potensi Industri Perusahaan Bordir Kel. Tanjung Kec. Kawalu Kota
Tasikmalaya Tahun 2012

No	Nama Perusahaan / Pemilik	Investasi (Rp)	Tenaga Kerja
1	Al-Huda : H. Arip R	698.020.000	50
2	Cahaya Rahmat : H. Rohim	595.000.000	48
3	Rosalind : Deden K	367.980.000	12
4	Anita/Ma'Mur	356.800.000	30
5	Al-Ichlas : Asep Tatan	348.311.000	14
6	Tarunatex : H. Atang	334.281.000	30
7	Musim Seni : H. Wahyu Ruhiyat	304.180.000	23
8	Teratai Putih : H. Ajat S	299.620.000	10
9	Nurfadilah : Dedi S	222.110.000	16
10	Damani Bordir : Mumu	133.440.000	15
Jumlah		3.659.742.000	248

Sumber : Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya

Dilihat dari Tabel 2.2 di atas, dapat dilihat sepuluh perusahaan terbesar bordir yang telah di sortir dari beberapa perusahaan bordir yang ada di kelurahan Tanjung, dilihat dari jumlah investasi dan tenaga kerja yang paling banyak.

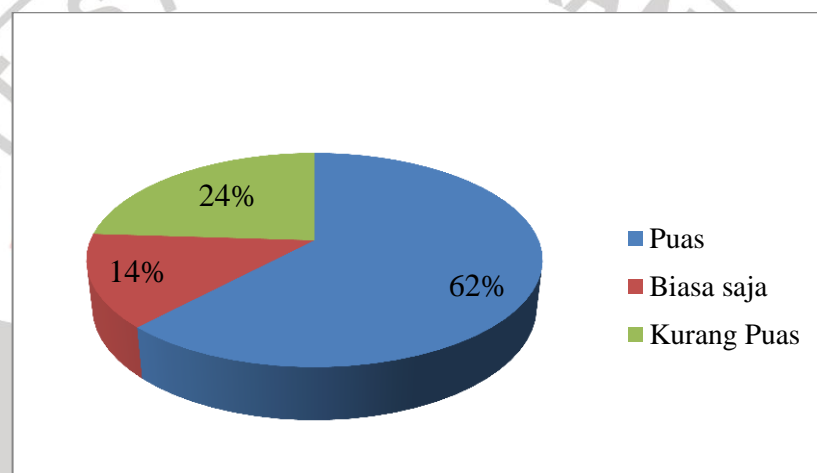
Perusahaan bordir sangat bergantung pada hasil produktivitas sumber daya manusianya yang akan menghasilkan kepuasan bagi pelanggan. Kepuasan pelanggan ditentukan oleh kualitas bordir yang bagus, kreatif dan unik, sehingga jaminan kualitas bordir menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan bordir dan dijadikan sebagai tolak ukur keunggulan daya saing perusahaan bordir. Selain itu persoalan penting yang harus diperhatikan adalah kualitas dari sumber daya yang merupakan ujung tombak berkembangnya suatu usaha.

Berbagai upaya dilakukan oleh pihak perusahaan untuk membentuk pegawai yang ideal sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai yang mampu untuk memenuhi kriteria yang ditentukan. Upaya ini dilakukan dengan harapan pegawai merasa puas dan mampu meningkatkan motivasinya dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat serta diharapkan mampu memenuhi kebutuhannya. Pembinaan sistem penggajian ini adalah suatu keutamaan. Sistem penggajian yang lebih baik dan manusiawi diharapkan dapat lebih memotivasi produktivitas.

Insentif yang diberikan di perusahaan bordir diberikan untuk meningkatkan produktivitas, kinerja terutama motivasinya dalam bekerja. Salah satu insentif yang diberikan perusahaan bordir pada pegawainya adalah tunjangan tahunan, tunjangan tahunan diberikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja, selanjutnya adalah tunjangan fasilitas atau transportasi, tunjangan ini diberikan untuk melengkapi dan mendukung pegawai disaat bekerja. Selanjutnya adalah bonus, insentif bonus ini diberikan sesuai dengan hasil kerja pegawai.

Pemberian insentif yang diberikan perusahaan sangat diharapkan bisa meningkatkan motivasi pegawai sehingga produktivitasnya bisa jauh lebih baik untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

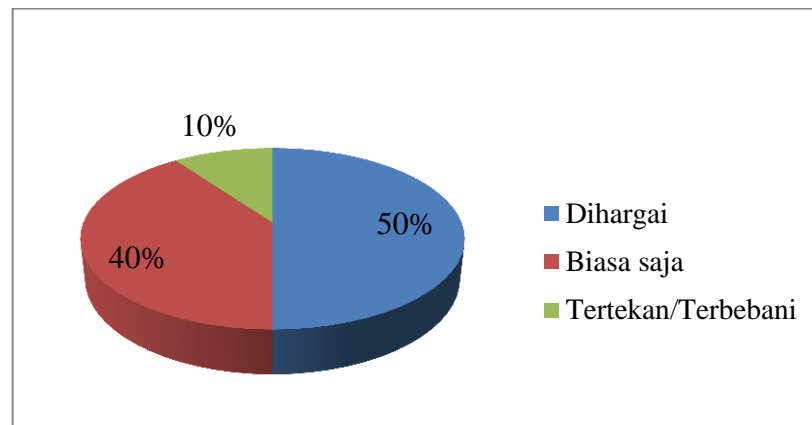
Berdasarkan hasil studi pendahuluan di perusahaan bordir se-kelurahan Tanjung mengenai tingkat kepuasan pegawai pada insentif yang diberikan diperoleh data sebagai berikut :



Gambar 1.1
Diagram Tingkat Kepuasan Pegawai

Berdasarkan diagram tingkat kepuasan pegawai dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan pegawai cukup tinggi sekitar 62% dan yang merasa biasa serta kurang puas sekitar 14% dan 24%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan kepuasan bagi pegawainya.

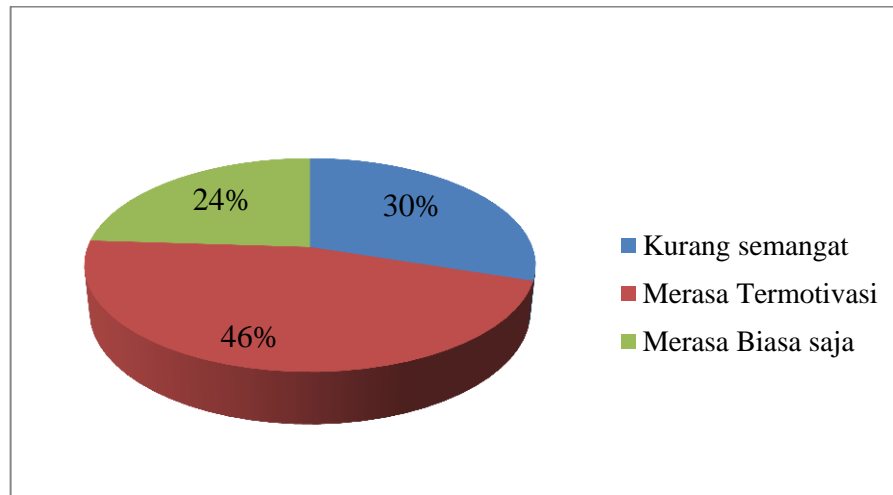
Selain memberikan kepuasan, pemberian insentif ternyata memberikan dampak tertentu pada diri pegawai. Hal ini dapat dilihat dari diagram berikut :



Gambar 1.2
Diagram Perasaan Pegawai

Dari diagram perasaan pegawai dapat dilihat bahwa bagi sebagian pegawai ada yang merasa pekerjaannya benar-benar dihargai oleh perusahaan meskipun ada sebagian lainnya yang merasa dengan insentif tersebut dirinya merasa terbebani karena harus mampu untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Selain itu, berdasarkan wawancara bapak YI dengan salah satu pegawai di perusahaan bordir di kelurahan Tanjung diperoleh keterangan bahwa terkadang sebagian pegawai ada yang terlihat sering menunda-nunda pekerjaan, dan masih ada pegawai yang kurang semangat untuk bekerja. Berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada beberapa responden diperoleh data sebagai berikut :



Gambar 1.3
Diagram Motivasi Kerja Pegawai

Memotivasi dalam sebuah organisasi atau lembaga merupakan sebuah proses dengan apa seseorang pimpinan merangsang pihak lain terutama para pegawainya untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan dari perusahaan serta tujuan dari pegawai itu sendiri. Semakin tinggi motivasi seseorang pegawai, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru dalam pekerjaannya. SDM yang unggul inilah merupakan salah satu faktor yang membuat tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap organisasi harus mampu menghasilkan SDM yang berpotensi tinggi dan mempunyai kemampuan yang handal, karena hal inilah nantinya berpengaruh terhadap setiap kinerja pegawainya. Insentif yang disediakan oleh perusahaan pada prinsipnya adalah untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat memaksimalkan dan meningkatkan segala potensi yang dimilikinya.

Nawawi (1998:317) menyatakan bahwa Insentif adalah

penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dalam hubungannya dengan insentif, bila ditinjau dari sudut teori Maslow nampaknya hal ini merupakan upaya pengelola perusahaan untuk menciptakan iklim kerja. Dari hasil pemenuhan kebutuhan mendasar diharapkan pegawai dapat meningkatkan motivasinya untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih enerjik. Namun demikian, keadaan itu hanya dimungkinkan apabila dilanjutkan dengan penciptaan iklim kerja yang mendorong para pegawai memenuhi kebutuhan pertumbuhannya sendiri (growth needs).

Usaha dari pengelola perusahaan bordir untuk memberikan insentif pada pegawainya merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi pegawainya. Upaya untuk memotivasi tersebut ternyata tidak sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi bagi pegawainya. Berdasarkan pemaparan di atas, selanjutnya penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional pada Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Motivasi merupakan suatu faktor yang mampu mendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Memotivasi dalam sebuah organisasi merupakan sebuah proses dengan apa seseorang

pimpinan merangsang pihak lain terutama para pegawai dalam organisasi tersebut, untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan dari organisasi serta tujuan dari pegawai itu sendiri. Semakin tinggi motivasi seseorang pegawai, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru dalam pekerjaannya. SDM yang unggul inilah merupakan salah satu faktor yang membuat tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi kerja yang tinggi tidak semata – mata tercipta begitu saja, dengan kata lain perusahaan memiliki andil dalam menciptakan Motivasi kerja pegawai yang baik. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar motivasi kerja pegawai itu terus naik dan bernilai positif, salah satunya adalah dengan pemberian balas jasa yaitu berupa pemberian insentif, karena dengan pemberian insentif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk lebih berprestasi dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Pemberian Insentif di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung?

2. Bagaimana Gambaran Motivasi Kerja Pegawai di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak se-Kelurahan Tanjung?
3. Bagaimana Gambaran Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran Pemberian Insentif di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.
2. Untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja Pegawai di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sepuluh Perusahaan Bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai manfaat yakni:

1. Bagi pengembangan ilmu diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

dan semoga dapat bermanfaat pula untuk tambahan informasi untuk peneliti lainnya terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat berguna untuk para pengelola khususnya di lingkungan Perusahaan Bordir se-Kelurahan Tanjung sebagai bahan informasi mengenai Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
3. Untuk peneliti sendiri diharapkan memberikan informasi dan pengalaman baru dan dapat digunakan di waktu yang akan datang.

