



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Dampak Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas Dan
Kinerja Karyawan di KK Garment**

Skripsi

Oleh

Catharine Suwanto

2016320078

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Dampak Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas Dan
Kinerja Karyawan di KK Garment**

Skripsi

Oleh

Catharine Suwanto

2016320078

Pembimbing

Gandhi Pawitan, Ph.D.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

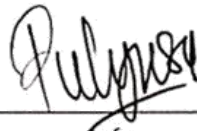
Nama : Catharine Suwanto
Nomor Pokok : 2016320078
Judul : Dampak Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas Dan Kinerja
Karyawan di KK Garment

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 19 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

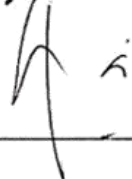
Ketua sidang

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB.,M.SE

: 

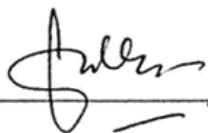
Anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E.,M.T


: 

Pembimbing

Gandhi Pawitan, Ph.D.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Catharine Suwanto
NPM : 2016320078
Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Dampak Insentif Terhadap Hubungan
Loyalitas dan Kinerja Karyawan di KK
Garment

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 10 Desember 2019



Catharine Suwanto

ABSTRAK

Nama : Catharine Suwanto

NPM : 2016320078

Judul : Dampak Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas dan Kinerja Karyawan di
KK Garment

Dalam rangka menjaga keberlangsungan perusahaan untuk waktu yang lama, perusahaan tentu perlu menjaga bahkan mengembangkan seluruh aset yang dimiliki. Salah satu aset yang cukup penting bagi kemajuan perusahaan adalah karyawan. Dengan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik, diharapkan hal tersebut dapat menjadi modal awal dalam pengembangan sebuah perusahaan.

KK Garment adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pakaian jadi. KK Garment memproduksi pakaian jadi seperti jaket, celana, kaos, dan yang lainnya. Saat ini KK Garment mengalami kendala terkait dengan sumber dayanya yang masih memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang belum maksimal.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, KK Garment mencoba untuk menerapkan sistem insentif bagi setiap kepala bagian. Tentunya KK Garment perlu mengetahui apakah dengan penerapan insentif tersebut akan membawa dampak pada peningkatan tingkat loyalitas dan kinerja yang ada dalam diri karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer berupa observasi ke lapangan dan hasil kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan KK Garment, sedangkan sumber data sekunder berupa buku-buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang terkait dengan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, karyawan KK Garment memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang cukup baik, yaitu dengan rata – rata skor untuk loyalitas adalah 2.87 dan rata – rata skor untuk kinerja adalah 2.93. Berdasarkan uji korelasi dan uji beda, insentif memiliki pengaruh terhadap loyalitas, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian berdasarkan beberapa kelompok, Kelompok 19-28 tahun dan Kelompok Perempuan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Jika menurut kelompok insentif, terlihat ada perbedaan tingkat loyalitas dan kinerja, sehingga dilakukan uji beda untuk menunjukkan beda tersebut.

Dari hasil tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem insentif yang berlaku bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Tetapi untuk peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Loyalitas, Kinerja Karyawan, Insentif

ABSTRACT

Name : Catharine Suwanto

NPM : 2016320078

Title : The Impact of Incentives on the Relationship of Loyalty and Employee Performance in KK Garment

In order to maintain the company's sustainability for a long time, the company certainly needs to maintain and even develop all its assets. One of the assets that is quite important for the company's progress is employees. With employees who have a good level of loyalty and performance, it is expected that this can be an initial capital in the development of a company.

KK Garment is one of the companies engaged in apparel. KK Garment manufactures apparel such as jackets, pants, shirts, and others. Currently KK Garment is experiencing problems related to its resources which still have a level of loyalty and performance that is not yet optimal.

To answer this problem, KK Garment tries to implement an incentive system for each division head. Ofcourse KK Garment needs to know whether the application of these incentives will have an impact on increasing the level of loyalty and performance that exists in employees.

The research method used was a survei method. The data source used is the primary data source in the form of field observations and the results of the questionnaire distributed to all KK Garment employees, while secondary data sources in the form of books, scientific journals, and company documents related to research. The sample in this study is the entire population, namely all company employees.

From the results of the study by the author, KK Garment employees have a fairly good level of loyalty and performance, ie with an average score for loyalty is 2.87 and an average score for performance is 2.93. Based on correlation and different tests, incentives have an effect on loyalty, but do not affect performance. According to the results of research based on several groups, the 19-28 tahun Group and the Women's Group have a higher level of loyalty. If according to the incentive group, there are differences in the level of loyalty and performance, so a different test is performed to show the difference.

From these results, companies need to implement an incentive system that applies to all employees to increase employee loyalty. But to improve employee performance, companies need to look for other factors that can influence employee performance improvement.

Keywords: Loyalty, Employee Performance, Incentives

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dampak sistem insentif terhadap hubungan loyalitas dan kinerja karyawan di KK Garment” dengan tepat waktu. Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat perolehan gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan. Dalam proses pembuatan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Papa dan mama selaku orangtua penulis yang selalu memberi nasihat dan dukungan baik dalam bentuk doa, moral, dan finansial.
2. Christine Suwanto selaku kaka peneliti yang selalu memberi dukungan selama perkuliahan dan juga memberi semangat selama proses penelitian berlangsung.
3. Albert Christian Suwanto dan Alexander Christopher Suwanto selaku adik peneliti yang selalu memberi waktu dan dukungannya selama perkuliahan.
4. Pemilik dan seluruh karyawan KK Garment yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu penelitian ini dalam mengisi kuesioner.
5. Bapak Gandhi Pawitan, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis melakukan penelitian ini.

6. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim selaku ketua program studi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Teman – teman Apel, Angel Christina, Verent Oktavia, Eprilia, Felicia Multiwijaya, dan Ivena Alverine yang selalu memberikan dukungan selama perkuliahan.
8. Teman – teman Internal, Shalma Angelica, Lydia Fransisca, Glenn Daniel, Yoel Samuel yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama perkuliahan dan proses penelitian.
9. Teman – teman E&Q2, Jessica Antoro, Marchella Levy, Andriana Krista yang selalu memberikan dukungan selama perkuliahan.
10. Teman – teman seperjuangan penulis dalam menyusun skripsi, Gianni Adella, Brigitta Natalie, Angelica Fiona, Chyntia Caroline dan yang lain yang tidak bisa disebutkan.
11. Teman – teman penulis dalam grup semester, Janet Yonathan, Yohanna Tohir, Veronica Astrid, Dave Anthya Jeremy, Thomas Enrico, Michael Geovanry, Alyssa Anabel, Anthony Reynaldo, Daniel Jonathan, Rendy Asali, Juan Julian, yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses perkuliahan dan penelitian berlangsung.
12. Teman – teman penulis dalam grup semester, Michael Sandy Lim, Valerio Fanama, Lodwyk, Laurensius Adi, yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan penelitian berlangsung.

13. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2016 selaku teman seperjuangan dari awal perkuliahan dimulai.
14. Segenap pihak yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan maupun kata-kata yang kurang berkenan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi banyak pihak.

Bandung, 10 Desember 2019

Penulis,

Catharine Suwanto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Cangkupan Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Loyalitas Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	11
2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan	12
2.1.3 Indikator Penilaian Loyalitas Karyawan.....	14
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Definisi.....	16
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi	16
2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja	18
2.3 Insentif	19
2.3.1 Pengertian Insentif	19
2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif.....	20
2.3.3 Jenis Insentif	21

2.3.4	Bentuk – Bentuk Insentif	22
2.4	Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja	24
2.5	Peran Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas Dan Kinerja	24
2.6	Hipotesis.....	24
2.6.1	Adanya Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja.....	24
2.6.2	Peran Insentif Terhadap Hubungan Loyalitas Dan Kinerja	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Metode Penelitian	26
3.2	Jenis Penelitian.....	26
3.3	Model Penelitian.....	27
3.4	Langkah Penelitian Yang Dikerjakan	27
3.5	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.6	Populasi dan Sampel	30
3.7	Teknik pengumpulan data	30
3.8	Teknik Pengolahan Data	32
3.9	Metode Analisis Data	33
3.9.1	Analisis Deskriptif	33
3.9.2	Analisis Korelasi	33
3.9.3	Analisis Regresi	34
3.9.4	Pengujian Hipotesis.....	34
3.10	Skoring	35
BAB IV	36
OBJEK PENELITIAN	36
4.1	Sejarah Perusahaan.....	36
4.2	Struktur Perusahaan	37
4.3	Deskripsi Pekerjaan.....	37
4.4	Foto-Foto Perusahaan.....	39
4.5	Sistem Insentif di KK Garment	45

BAB V	46
HASIL DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Karakteristik Responden	47
5.2 Penilaian Kinerja Dan Loyalitas	49
5.3 Pendefinisian Skor Loyalitas, Skor Kinerja, dan Skor Insentif	56
5.4 Hasil Korelasi Antar Variabel Loyalitas, Kinerja, dan Insentif	56
5.5 Pembahasan Berdasarkan Kelompok	59
5.5.1 Korelasi dan Model Regresi Antar Variabel Berdasarkan Kelompok Usia	61
5.5.2 Korelasi dan Model Regresi Antar Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.5.3 Korelasi dan Model Regresi Antar Variabel Berdasarkan Kelompok Insentif	64
5.6 Uji Beda Grup Berdasarkan Insentif.....	66
5.6.1 Pengujian Hipotesis Pertama	70
5.6.2 Pengujian Hipotesis Kedua	72
BAB VI	74
KESIMPULAN DAN SARAN	74
6.1 Kesimpulan.....	74
6.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Identifikasi Masalah.....	7
Tabel 3.2 Pedoman Nilai Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 3.3 Skoring untuk kuesioner loyalitas dan kinerja.....	35
Tabel 3.4 Skoring untuk kuesioner insentif harapan dan insentif evaluasi.....	35
Tabel 5.5 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 5.6 Frekuensi responden berdasarkan usia.....	47
Tabel 5.7 Hasil perhitungan data kuesioner loyalitas	49
Tabel 5.8 Hasil perhitungan data kuesioner kinerja.....	52
Tabel 5.9 Hasil perhitungan data kuesioner insentif.....	54
Tabel 5.10 Rata-rata skor untuk setiap variabel.....	56
Tabel 5.11 Korelasi Antar Variabel yang Diteliti	56
Tabel 5.12 Korelasi dan Tingkat Signifikansi Berdasarkan Model Regresi	58
Tabel 5.13 Tabel Model Regresi Antara Insentif Evaluasi dan Loyalitas	58
Tabel 5.14 Frekuensi Responen Berdasarkan Usia	59
Tabel 5.15 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.16 Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif.....	60
Tabel 5.17 Korelasi Berdasarkan Kelompok Usia.....	61
Tabel 5.18 Korelasi dan Tingkat Signifikansi Berdasarkan Model Regresi	62
Tabel 5.19 Korelasi Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.20 Korelasi dan Tingkat Signifikansi Berdasarkan Model Regresi	63
Tabel 5.21 Korelasi Berdasarkan Kelompok Insentif.....	64
Tabel 5.22 Korelasi dan Tingkat Signifikansi Berdasarkan Model Regresi Kelompok Menerima Insentif.....	65
Tabel 5.23 Korelasi dan Tingkat Signifikansi Berdasarkan Model Regresi Kelompok Tidak Menerima Insentif.....	65
Tabel 5.24 Uji Beda Loyalitas	68
Tabel 5.25 Uji Beda Kinerja	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sepuluh kelompok hasil industri dengan nilai ekspor terbesar di Indonesia tahun 2018	2
Gambar 1.2. Peningkatan ekspor pada sektor industri pakaian jadi di Indonesia 2014-2018...	3
Gambar 1.3. Produksi pakain jadi di KK Garment tahun 2019	4
Gambar 4.4 Struktur Perusahaan	37
Gambar 4.5 Bagian produksi	39
Gambar 4.6 Bagian Finishing	39
Gambar 4.7 Bagian Produksi dan Bagian Quality Control	40
Gambar 4.8 Meja Packing dan Meja Steam.....	40
Gambar 4.9 Tempat Finishing	41
Gambar 4.10 Meja Steam	42
Gambar 4.11 Meja Cutting	43
Gambar 4.12 Contoh Produksi.....	44
Gambar 4.13 Contoh Produksi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Loyalitas.....	81
Lampiran 2. Kuesioner Kinerja.....	82
Lampiran 3. Kuesioner Insentif	83
Lampiran 4. Pertanyaan Wawancara Kepada Pemilik KK Garment	84
Lampiran 5. Model Regresi Keseluruhan	85
Lampiran 6. Model Regresi Berdasarkan Kelompok Usia	88
Lampiran 7. Model Regresi Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin.....	92

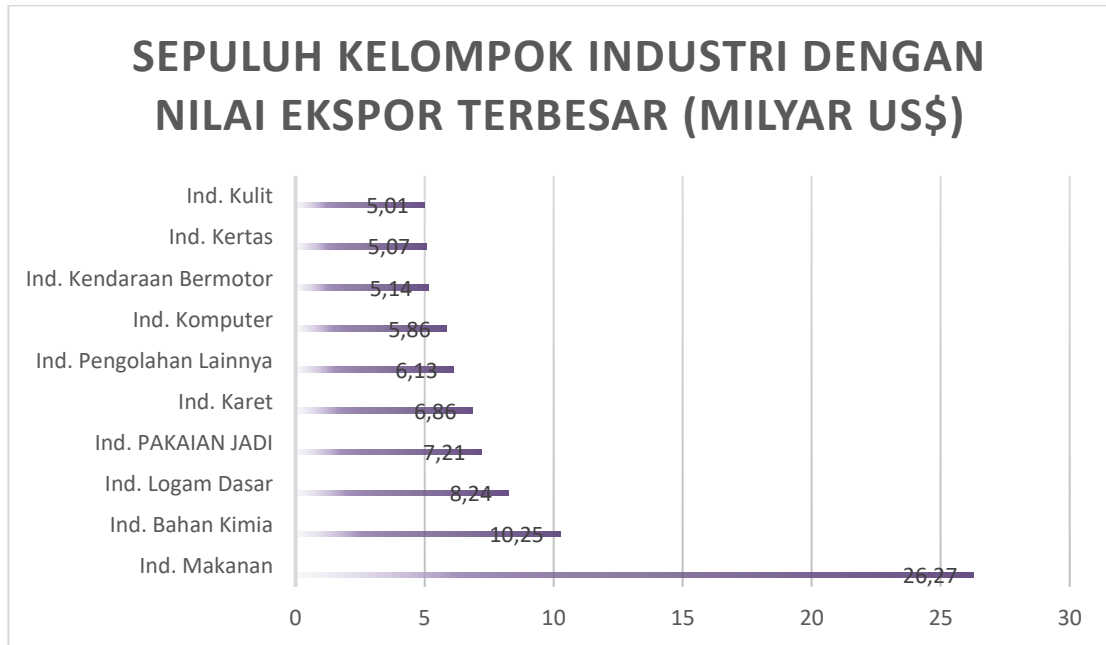
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

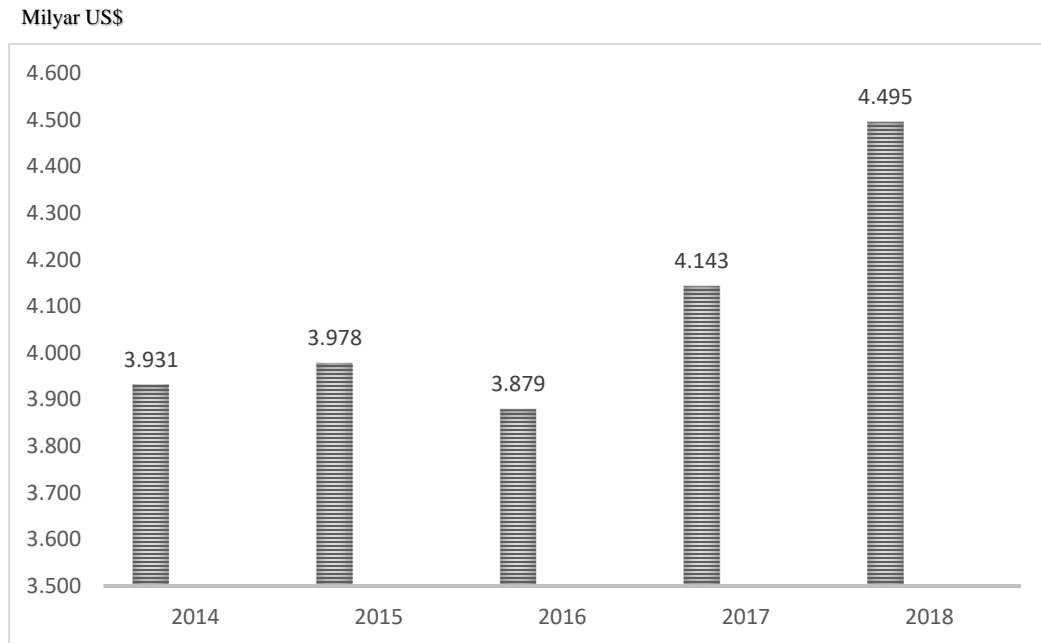
Kasih Karunia Garment adalah bentuk usaha yang bergerak di bidang jasa, yaitu jasa dalam industri tekstil. KK Garment memberikan jasa untuk membuat pakaian jadi berdasarkan pesanan, seperti baju, jaket, *hoodie*, celana, dan yang lainnya. Seluruh spesifikasi barang yang dipesan dan bahan baku yang diperlukan akan ditentukan dan disediakan oleh pihak pengguna jasa. Jadi KK Garment hanya memberikan dan menawarkan jasa kepada *customer*.

KK garment melihat bahwa di tahun 2019, industri pakaian jadi memiliki peluang yang cukup besar di Indonesia. Terbukti dari data yang tersedia seperti berikut ini :



Gambar 1.1 Sepuluh kelompok hasil industri dengan nilai ekspor terbesar di Indonesia tahun 2018 (sumber : Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2019).

Data tersebut menunjukkan bahwa industri pakaian jadi merupakan industri ke empat yang memiliki nilai ekspor terbesar di Indonesia, dengan nilai 7,21 Milyar US\$. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan juga bahwa produksi industri manufaktur besar dan sedang pada kuartal I di tahun 2019 naik 4,45 persen dibandingkan periode yang sama tahun 2018. Kenaikan produksi tersebut, ditopang oleh produksi sektor industri pakaian jadi yang meroket hingga 29,19 persen karena melimpahnya order, terutama dari pasar ekspor (Indonesia, Kementerian Perdagangan, 2019). Berikut adalah data menurut Kementerian Perdagangan Republik Indonesia mengenai peningkatan ekspor pakaian jadi hingga tahun 2018 :

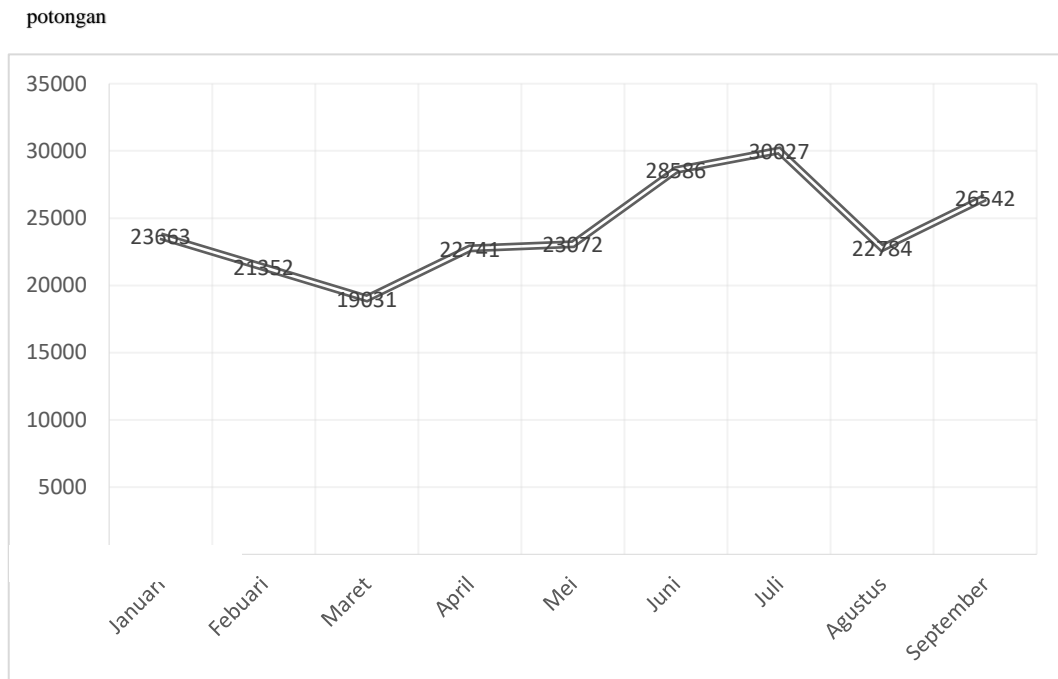


Gambar 1.2. Peningkatan ekspor pada sektor industri pakaian jadi di Indonesia 2014-2018 (sumber : Kementerian Perdagangan Indonesia, 2019).

Tetapi pada kenyataannya, banyak pabrik tekstil besar yang tutup di tahun 2019. Hal ini terjadi karena banyaknya perubahan tren dan berkembangnya bisnis lain di era digital yang lebih menarik untuk digeluti (Putra, 2019). Ade Sudrajat, selaku Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) mengatakan bahwa industri tekstil di Indonesia masih menjadi sektor unggulan bagi pemerintah Indonesia, untuk itu seluruh pelaku bisnis di Indonesia harus terus meningkatkan kinerjanya sehingga bisa memaksimalkan produktivitas perusahaan.

Salah satu pelaku bisnis dalam industri pakaian jadi yang juga melakukan ekspor adalah KK Garment. Tidak seluruh konveksi bisa melakukan ekspor. Beberapa kriteria harus dimiliki dan tersedia dalam sebuah konveksi sehingga bisa

melakukan ekspor secara terus menerus. Berikut adalah data produksi yang dilakukan oleh KK Garment di tahun 2019 :



Gambar 1.3. Produksi pakaian jadi di KK Garment tahun 2019 (pcs)
(sumber : data perusahaan, 2019).

Dari diagram garis diatas, terlihat bahwa produksi yang dilakukan KK Garment terkadang mengalami peningkatan dan bisa juga mengalami penurunan. Dari wawancara yang telah dilakukan, pemilik KK Garment menyampaikan bahwa KK Garment sudah tidak melakukan ekspor. Keputusan untuk tidak lagi melakukan ekspor sudah dilakukan sejak awal tahun 2019. Hal ini dilakukan, salah satunya karena jumlah karyawan KK Garment yang selalu mengalami perubahan di setiap bulannya, baik meningkat bahkan menurun. Sehingga mempengaruhi jumlah produksi yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Jika perusahaan tetap melakukan

ekspor dikhawatirkan perusahaan akan terbengkalai untuk memenuhi syarat yang diberikan oleh buyer karena sumber daya manusia yang terbatas.

KK Garment perlu menyadari akan terjadinya masalah dalam perusahaan dan munculnya peluang dalam industri pakaian jadi yang terjadi saat ini. Untuk itu KK Garment perlu mengambil beberapa tindakan nyata dalam hal meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga KK Garment juga maksimal dalam memproduksi produk untuk lokal dan untuk ekspor.

KK Garment perlu melakukan inovasi baru terhadap perubahan tren yang terjadi di zaman ini. Beberapa inovasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di KK Garment dan bahkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaann. Misalnya seperti mengadakan sistem insentif hanya untuk seluruh karyawan, sehingga bisa menumbuhkan loyalitas karyawan tersebut. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, mengingat karyawan merupakan salah satu *asset* yang perlu dijaga oleh sebuah perusahaan. Dengan terciptanya hubungan yang baik dengan seluruh karyawan, maka secara tidak langsung perusahaan bisa dengan mudah meningkatkan produktivitas.

1.2 Identifikasi Masalah

KK Garment sudah berdiri lebih dari delapan tahun. Tempat konveksi ini bertempat di Jalan Makam Caringin nomor 86. KK Garment sudah memiliki empat puluh sampai enam puluh orang untuk bagian produksi, sepuluh orang bagian *cutting*, lima sampai sepuluh orang untuk bagian *finishing*, dan lima sampai tujuh orang untuk

bagian aksesoris. Jadi keseluruhan pegawai yang dimiliki KK Garment berjumlah sekitar kurang lebih seratus orang. Dari seratus orang tersebut, rata – rata karyawannya adalah perempuan dengan umur 20 sampai 40 tahun. Sisanya merupakan karyawan laki – laki dengan umur 20 sampai 40 tahun.

Selama KK Garment berdiri, tidak jarang terjadi perpindahan pegawai yang masuk dan keluar. Pergantian atau perpindahan pegawai ini bisa terjadi dalam waktu tidak menentu. Bisa terjadi setelah tiga bulan bekerja, enam bulan bekerja, satu tahun bekerja, bahkan setelah dua tahun bekerja. Tetapi ada juga yang tetap bekerja hingga saat ini.

Perpindahan karyawan ini terjadi karena beberapa hal, ada yang merasa bahwa proses bisnis yang ditentukan perusahaan untuk setiap bagian itu terlalu mudah atau bahkan terlalu sulit, atau dengan kata lain munculnya perasaan bosan bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun. Misalnya dari awal masuk sampai beberapa tahun ke depannya hanya menjahit baju, atau hanya melipat baju, atau bahkan yang lainnya. Mungkin saja karyawan ini merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya tidak akan berkembang jika bekerja terus menerus seperti itu, maka kemungkinan karyawan ini akan mencari tempat kerja yang lain yang bisa memberikan karir yang baik untuk dirinya. Sehingga sering terjadi dalam konveksi tersebut bahwa seseorang yang sudah memiliki jabatan sebagai *head of department* bisa memilih keluar dari perusahaan karena ingin memperbaiki karir kerjanya.

Tidak hanya dari proses bisnisnya, ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan upah yang diterima. Disaat seorang karyawan sudah merasa tidak puas

dengan perusahaan, maka tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja yang dimilikinya, karena sudah tidak memiliki pemahaman yang baik mengenai tempat kerjanya tersebut. Dalam konveksi ini, sistem upah yang diberikan adalah menyesuaikan dengan jumlah barang yang sudah selesai dibuat. Jadi semakin rajin seseorang dalam mengerjakan tugasnya, maka upah mingguan yang diterima akan semakin besar. Hanya terkadang memang motivasi dari setiap orang untuk melakukan pekerjaannya berbeda – beda. Hal ini tercermin dari jumlah upah yang diterima, ada karyawan yang menerima upah cukup besar setelah dua minggu bekerja, tetapi ada juga karyawan yang hanya menerima upah yang kecil setelah dua minggu bekerja. Perbedaan yang cukup signifikan ini seharusnya dijadikan dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Dari penjelasan diatas, permasalahan yang terjadi di KK Garment dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Identifikasi Masalah

Jabatan	Masalah yang Terjadi
Kepala Bagian	Menginginkan karir kerja yang lebih baik
Karyawan	Merasa proses bisnis yang ada, tidak sesuai dengan harapan
Seluruh Karyawan	Merasa tidak puas dengan upah yang diterima

Sumber : Hasil Wawancara

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa beberapa karyawan masih memiliki kinerja yang rendah bagi perusahaan. Dapat dilihat juga dari kehadiran atau absensi karyawan, ada sekian persen karyawan yang masih belum maksimal dalam kehadirannya saat bekerja. Hal ini perlu dipikirkan dan dijadikan pertimbangan oleh perusahaan dalam menentukan langkah selanjutnya untuk menghadapi karyawan semacam ini. Bisa juga dikatakan bahwa kemungkinan seluruh karyawan cenderung belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada Latar Belakang di atas, maka dirumuskan pokok – pokok persoalan yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana tingkat kinerja dan tingkat loyalitas karyawan di KK Garment saat ini?
2. Apakah loyalitas mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan di KK Garment saat ini?
3. Apakah insentif memiliki dampak terhadap hubungan loyalitas dan kinerja karyawan di KK Garment?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk menunjukkan tingkat loyalitas dan tingkat kinerja karyawan KK Garment saat ini, kemudian untuk menunjukkan dampak loyalitas terhadap kinerja karyawan di KK Garment saat ini, dan untuk

menunjukkan dampak insentif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan di KK Garment.

Berdasarkan dari tujuan dan permasalahan yang telah dirumuskan, peneliti mengharapkan dapat memberikan beberapa manfaat. Pertama, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi perusahaan dalam menentukan langkah selanjutnya untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Kedua, diharapkan hasil penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan berpikir peneliti mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya. Ketiga, diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi baru untuk perusahaan dalam melaksanakan sistem insentif yang baru.

1.4 Cangkupan Penelitian

KK Garment memiliki karyawan dengan jumlah kurang lebih 100 orang. Seluruh karyawan tersebut adalah karyawan borongan, atau menurut Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Hal ini menjadi hal utama yang perlu diberikan solusi agar karyawan KK Garment memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga ada peningkatan produktivitas perusahaan.

Seluruh karyawan di KK Garment rata – rata perempuan dengan kisaran umur 20 sampai 40 tahun. Hal ini juga menjadi tugas baru bagi perusahaan untuk menentukan aturan dan sistem yang tepat yang sesuai dengan budaya kerja karyawan di KK Garment. Dengan memberikan rancangan sistem insentif kepada seluruh karyawan, khususnya karyawan tetap, diharapkan loyalitas dan kinerja karyawan di KK Garment dapat meningkat. Misalnya seperti, adanya perlakuan lebih untuk beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun. Perlakuan berbeda tersebut misalnya : sudah bisa diangkat menjadi *head of department*, ada bonus jika bisa mencapai target yang seharusnya, dan beberapa hal lainnya. Syarat tiga tahun disini sudah dipertimbangkan perusahaan, karena karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun, dinilai memiliki keseriusan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan sudah cukup bertanggungjawab atas apa yang menjadi tanggungjawabnya.

Sehingga penelitian ini akan difokuskan pada karyawan yang memiliki kriteria : sudah bekerja lebih dari tiga tahun dan memiliki absensi kurang dari 10% dalam sebulan untuk meneliti variabel insentif evaluasi.