

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI KANTOR REGIONAL V PT POS INDONESIA,
BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari
syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
Bimo Satria Prathama
2012120190

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan keputusan BAN-PT
No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2017

**THE EFFECTS OF INCENTIVES TOWARDS EMPLOYEE
MORALE AT REGIONAL OFFICE V PT POS INDONESIA,
BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirement of a bachelor degree in economic

By:
Bimo Satria Prathama
2012120190

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY
MANAGEMENT STUDY
(Accredited based on the degree of BAN-PT
No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2017

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor Regional V PT Pos
Indonesia, Bandung

Oleh:

Bimo Satria Prathama
2012120190

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Januari 2017

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.



PERNYATAAN:

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Bimo Satria Prathama

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 21 Juni 1994

Nomor Pokok : 2012120190

Program Studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor Regional V PT Pos Indonesia, Bandung

dengan,

Pembimbing : Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.200 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 13 Desember 2016

Pembuat Pernyataan :



(Bimo Satria Prathama)

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki program-program untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan terus mencari program terbaik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Memiliki karyawan dengan semangat kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga semangat kerja tersebut menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan, terutama dari sisi sumber daya manusia. Pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Insentif itu sendiri merupakan program kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya mampu melampaui target minimal yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tidak semua karyawan mendapatkan insentif, tetapi hanya karyawan yang memiliki prestasi tertentu saja.

Objek penelitian ini merupakan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia, yaitu kantor regional PT Pos Indonesia yang memiliki fungsi sebagai penanggung jawab kegiatan operasi PT Pos Indonesia di seluruh wilayah Jawa Barat. Berlokasi di Jalan Pahlawan No. 87 Bandung, kantor ini merupakan sentral bagi pengambilan keputusan kegiatan PT Pos Indonesia untuk mengawasi daerah Jawa Barat.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh insentif yang diberikan dengan semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional, yaitu metode untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara dan kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan untuk diisi oleh seluruh populasi yang ada sebanyak 92 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara insentif terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hasil sekitar 25,8% insentif mampu menggambarkan variabel semangat kerja di Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia, sedangkan sisanya adalah faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci: insentif, semangat kerja, kompensasi finansial

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, karunia dan rezeki-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik dan lancar. Skripsi dengan judul *Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja di Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia* disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan segala keterbatasan yang ada. Oleh karena itu demi kesempurnaan skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan serta masukan yang berupa kritik dan saran yang membangun agar dapat lebih baik lagi. Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua saya yang telah sabar dalam mendidik saya dari kecil hingga sekarang, serta doa dan tak henti-hentinya memberikan nasihat.
2. Adik, Nti, Mbah, Almarhum Mbah Kakung dan Abah dan seluruh keluarga yang saya cintai.
3. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang selalu membantu tanpa lelah dalam membimbing penulis saat penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Vera Intanie, S.E., M.M., selaku dosen wali saya yang selalu memberi masukan dalam perkuliahan saya dari awal saya menjadi mahasiswa hingga saya lulus.
5. Ibu Triayana Iskandarsyah, Dra, M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Atasan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia yang telah mengizinkan saya dan membantu dalam pengumpulan data yang dibutuhkan pada skripsi ini.
7. Seluruh karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia yang telah meluangkan waktunya mengisi kuesioner dan menjawab beberapa pertanyaan singkat saat wawancara.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas jasa kalian penulis dapat memperoleh ilmu yang tak ternilai.
9. Untuk Dahniar Siti Rahayu, yang selalu hadir menemani penulis dalam penulisan skripsi ini, yang telah sabar mendengar keluh kesah penulis dan menjadi semangat penulis.
10. Teman-teman Lolol SMA Afi, Karim, Aristo, Danis, Dinna, Atun, Fitrah, Gara, Igi, Gume, Haidar, Hanin, Herbie, Mimaw, Babeh, Oryz,

Parin, Dipta, Hanif, Rafdhi, Eja, Kania, dan Yoga. Tanpa kalian hidup penulis tidak akan serame saat ini.

11. Teman-teman Lolol Gamers Destian, Toro, Hazim, Panjul, Husen, Fariz, Yanto dan Deo yang selalu rusuh dan gila saat bermain dan *ngelag* saat *party* bareng.
12. Teman-teman Benteng, teruntuk Benny, Riadi, Rafdi, Rakean, Biji, Leo, Ijal, Adnan, Prana , Puja, Upi dan Bintang yang selalu menemani penulis di dunia perkuliahan ini. Maafkan penulis akhir-akhir ini tidak dapat berkumpul.
13. Teman seperjuangan satu bimbingan Rian, Ima, Astri dan Iki yang sama-sama berjuang serta saling membantu dalam dalam menyelesaikan skripsi.
14. Kawan-kawan yang telah meminjamkan buku.
15. Seluruh teman Manajemen Unpar 2012, terima kasih untuk kalian semua. Kalian hebat!
16. Dan pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak luput dari segala kekurangan yang ada dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis memohon segala pemikiran, saran dan kritik agar dapat menjadi masukan yang membangun bagi penulis untuk kedepannya. Mohon maaf atas berbagai kekurangan dan keterbatasan yang ada dalam skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 13 Desember 2016

Penulis, Bimo Satria Prathama

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	14
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Manfaat Penelitian.....	18
1.5. Kerangka Pemikiran	19
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Kompensasi	22
2.1.1. Tujuan Kompensasi	23
2.1.2. Komponen Kompensasi.....	25
2.1.3. Asas Kompensasi	26
2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	27
2.2. Insentif	29
2.2.1. Metode Insentif	30
2.2.2. Jenis Insentif.....	31
2.2.3. Bentuk Insentif	32
2.3. Motivasi.....	33
2.3.1. Tujuan Motivasi	34
2.3.2. Metode Motivasi.....	34
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi	35
2.3.4. Teori - Teori Motivasi	35
2.4. Semangat Kerja	40

2.4.1.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja	42
2.4.2.	Indikator Semangat Kerja	42
2.4.3.	Indikasi Turunnya Semangat Kerja	44
2.5.	Penelitian Sebelumnya	46
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		48
3.1.	Metode Penelitian	48
3.1.1.	Variabel Penelitian	48
3.1.2.	Populasi dan Sampel.....	52
3.1.3.	Teknik Pengumpulan Data	53
3.2.	Teknik Pengolahan Data.....	54s
3.2.1.	Uji Validitas	54
3.2.2.	Uji Reliabilitas.....	55
3.2.3.	Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	55
3.2.4.	Method of Successive Interval (MSI)	56
3.2.5.	Uji Asumsi Klasik	57
3.2.6.	Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	58
3.3.	Objek Penelitian	60
3.3.1.	Tugas Pokok Kantor Divisi Regional V Bandung	60
3.3.2.	Kegiatan Usaha	61
3.4.	Batasan Penelitian	63
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas	64
4.1.1	Uji Validitas.....	64
4.1.2	Uji Reliabilitas.....	66
4.2	Analisis Deskriptif Data Penelitian	66
4.2.1	Variabel Insentif	66
4.2.2	Variabel Semangat Kerja.....	71
4.3	Uji Asumsi Klasik	79
4.4	Regresi Linier Sederhana : Pengaruh Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y)	81

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	89
LAMPIRAN 1: KUESIONER	89
LAMPIRAN 2: OUTPUT SPSS	92
RIWAYAT HIDUP.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren Industri Logistik di Indonesia	2
Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 2.1 Component Total of Total Compensation Programs	11
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
Gambar 4.2 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2 Objek Penelitian	37
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	48
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y).....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	50
Tabel 4.4 Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Insentif.....	51
Tabel 4.5 Persentase Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Insentif	52
Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Semangat Kerja.....	55
Tabel 4.7 Persentase Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Semangat Kerja.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Model.....	64
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi	66
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	67
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi dan Taksirannya.....	67
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t) Model 1.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER	89
LAMPIRAN 2: OUTPUT SPSS	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri perdagangan di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat. Didukung dengan adanya teknologi koneksi internet membuat perdagangan lintas daerah semakin mudah dilaksanakan. Semakin maraknya transaksi jual beli online pun menambah ketatnya persaingan di industri ini, sebut saja Tokopedia, Bukalapak, OLX.com dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikutip dari (Enricko Lukman, 2013, <https://id.techinasia.com/>), ada 74 juta pengguna internet di Indonesia yang menjadi negara pengguna internet terbesar di Asia Tenggara. Dari angka tersebut sekitar 4.6 juta orang berbelanja secara online pada tahun 2013 dan akan meningkat hingga 8.7 juta pada tahun 2016. Dengan pangsa pasar sebesar itu, menggambarkan bahwa industri perdagangan online sangat menggiurkan perusahaan.

Perdagangan online tidak dapat terwujud apabila barang yang diperjual belikan tidak sampai ke tangan konsumen. Oleh karena itu dibutuhkan jasa pengiriman barang antar daerah untuk mewujudkannya. Jasa tersebut salah satunya disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero).

Menghadapi persaingan industri jasa logistik barang, PT Pos Indonesia tidak mendominasi pasar persaingan, namun harus berhadapan dengan berbagai perusahaan jasa logistik baik perusahaan besar, dan juga perusahaan kecil. Berdasarkan *annual report* tahun 2014 PT Pos Indonesia, dapat diketahui bahwa *marketshare* industri jasa logistik barang dipimpin oleh Tiki sebesar 34%, kemudian Pos Indonesia 27%, lalu Tiki JNE 17%, DHL 14%, FedEx 6% dan lainnya sebesar 2%.

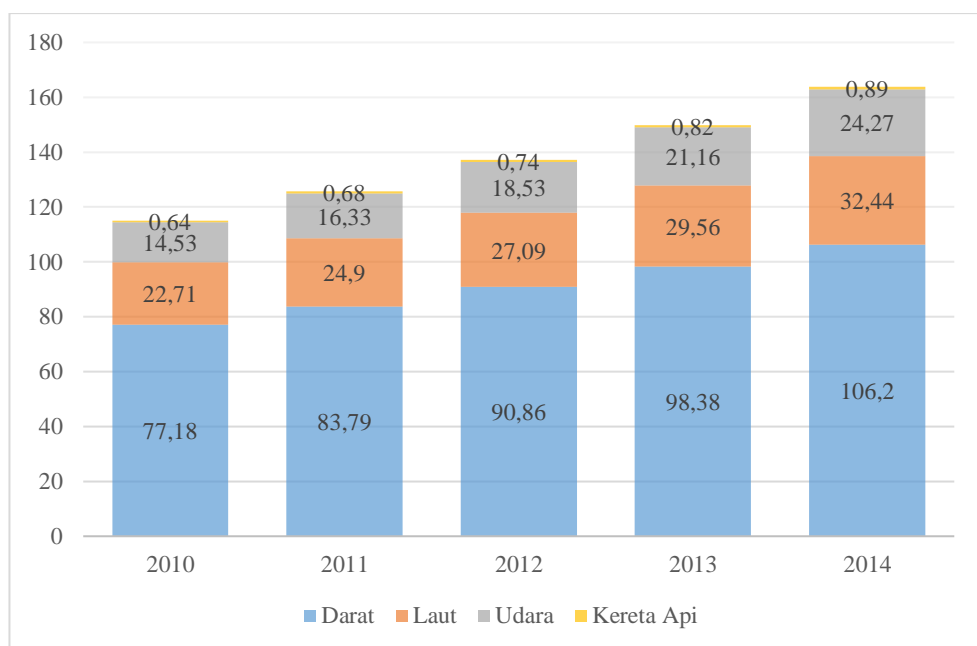
Selain dilihat dari aspek *market share*, pada tahun 2014 PT Pos Indonesia mengalami penurunan *profit margin* sebesar 2.16% menjadi 3.66%. Tahun-tahun sebelumnya tercatat perusahaan dapat mencapai *profit margin* sebesar 1.68% di

tahun 2010; 5.08% di tahun 2011; 5.33% di tahun 2012 dan pada tahun 2013 naik menjadi 5.82%.

Selain itu, tren industri logistik di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Agar lebih jelas dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 1.1

Tren Industri Logistik di Indonesia



Sumber: Laporan Tahunan PT Pos Indonesia 2014

Grafik di atas sekiranya sesuai dengan riset *e-commerce* yang telah disebutkan pada awal bab ini, yaitu adanya kenaikan yang konstan dalam industri bisnis online sehingga industri logistik di Indonesia pun meningkat. Hal ini menjadi peluang tersendiri bagi PT Pos Indonesia.

Oleh karena itu PT Pos Indonesia terus menerapkan strategi bisnis untuk meningkatkan daya saingnya. Termasuk untuk peningkatan semangat kerja karyawannya yang telah diterapkan. Dengan kondisi *market share* laporan keuangan dan tren industri logistik yang telah dijabarkan di atas, mendorong perusahaan untuk menjadi *market leader* salah satunya dengan peningkatan kinerja

karyawannya. PT Pos Indonesia sendiri telah menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian insentif ini diharapkan mampu memberi motivasi bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya melalui meningkatnya semangat kerja.

Insentif yang diberikan oleh PT Pos Indonesia secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu insentif berbentuk bonus tahunan dan insentif berbentuk bonus bulanan. Insentif bonus tahunan diberikan perusahaan kepada karyawan apabila perusahaan mencapai target total penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika perusahaan mencapai angka total pendapatan tersebut, maka seluruh karyawan akan mendapatkan bonus tahunan ini. Sedangkan insentif bonus bulanan diberikan kepada karyawan yang mampu melampaui target individu harian yang nantinya akan diakumulasi menjadi bonus bulanan.

Kondisi terakhir pada perusahaan, khususnya di objek penelitian yaitu Kantor PT Pos Indonesia Regional V Bandung sedang mengevaluasi program insentif ini. Oleh karenanya saat ini pemberian insentif sedang dihentikan sementara dimulai sejak akhir tahun 2015, namun karena masih dapat dievaluasi, maka kebijakan ini masih dapat berubah. Oleh karenanya penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan tersebut.

Fenomena ini menimbulkan daya tarik tersendiri bagi perusahaan dan penulis. Dengan maraknya bisnis *online* yang dapat digunakan siapa saja menjadikan potensi yang besar bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan bisnis *online* sangat membutuhkan jasa pengiriman barang. Dengan potensi sebesar ini menuntut perusahaan agar terus bersaing di industri, sehingga semangat karyawan pun menjadi sorotan tersendiri bagi perusahaan.

Atas fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mencari tahu apakah ada pengaruh pemberian insentif yang diterapkan oleh PT Pos Indonesia terhadap semangat kerja karyawan pada Karyawan di Kantor Regional V PT Pos

Indonesia Kota Bandung. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan pada halaman sebelumnya, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana program insentif yang diberikan di Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia?
- 2) Bagaimana tingkat semangat kerja karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia?
- 3) Bagaimana pengaruh insentif yang diberikan dengan semangat kerja karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui program insentif yang diberikan di Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia.
- 2) Mengetahui tingkat semangat kerja karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia.
- 3) Mengetahui pengaruh insentif yang diberikan dengan semangat kerja karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membaca. Sehingga dapat dikembangkan kembali mengenai insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika dijabarkan manfaat penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi apakah penerapan kebijakan pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Serta membantu perusahaan untuk mengevaluasi program insentif sudah efektif dilakukan.

2) Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik lagi untuk kedepannya.

3) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi penulis serta menambah pemahaman dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, perusahaan menerapkan berbagai program, salah satunya ialah pemberian insentif. Tetapi tidak dijamin bahwa insentif dapat meningkatkan semangat kerja karena tingkat kepuasan karyawan terhadap program insentif tersebut. Dalam buku *Human Resource Management* (Dessler, 2013) apabila karyawan puas dengan program insentif tersebut, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bahkan apabila insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak memuaskan karyawan bisa menimbulkan semangat kerja karyawan menurun.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Fokus pada kompensasi finansial, dapat dikategorikan menjadi kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Sedangkan insentif sendiri termasuk kedalam kompensasi finansial langsung.

Pada dasarnya insentif diberikan berdasarkan dua jenis, yaitu pemberian insentif berkala dan pemberian insentif berdasarkan kinerja. Pemberian insentif berkala masih menjadi acuan untuk kebanyakan perusahaan dan biasanya insentif jenis ini diberikan pada karyawan *front liner*, *office boy*. Sedangkan insentif

berdasarkan kinerja diterapkan untuk karyawan yang jenis hasil pekerjaannya bisa diukur langsung seperti produksi, penjualan dan sejenisnya.

Berdasarkan pengertian insentif di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan insentif sebagai imbalan bagi karyawan yang telah bekerja bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan berharap dengan adanya insentif tersebut dapat perusahaan dapat umpan balik dari karyawan berupa peningkatan motivasi kerja yang membuat kinerja karyawan lebih baik lagi.

Teori mengenai motivasi telah dikemukakan salah satunya oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow manusia membagi kebutuhan hidupnya menjadi beberapa tingkatan, yaitu:

- 1) *Physiological*: makanan, minuman, tempat tinggal
- 2) *Security*: jaminan pemasukan, rasa aman memiliki pekerjaan
- 3) *Social*: pertemanan
- 4) *Self-esteem*: pengakuan dan penghargaan dari orang lain
- 5) *Self-actualization*: menjadi seseorang yang diharapkan

Dari teori kebutuhan hidup manusia maka dapat disimpulkan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkatan kebutuhan tersebut. Insentif merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang dapat memberikan uang lebih bagi karyawan apabila karyawan dapat mencapai target tertentu. Oleh karenanya karyawan akan termotivasi dalam bekerja agar mendapat penghasilan lebih.

Menurut Hasibuan (2012) insentif sendiri memiliki peran sebagai dorongan untuk karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian penulis memperoleh kerangka pemikiran insentif sebagai variabel independen dan motivasi kerja.

Bukhari Zainudin dalam Mursani (2014) mengungkapkan bahwa salah satu aspek yang dapat meningkatkan semangat kerja ialah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan

yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas yang menjelaskan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh aspek ekonomi, maka sesuai dengan program yang telah diterapkan oleh PT Pos Indonesia yaitu pemberian insentif, maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran

