



**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA DI
3MONKESS.INC BANDUNG TAHUN 2024**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Joseph Heryanto

6032001024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No.720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024



**RELATIONSHIP OF INCENTIVES WITH WORK
MOTIVATION AT 3MONKEES.INC IN 2024**



UNDERGRADUATED THESIS

*Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management*

By:

Joseph Heryanto

6032001024

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA DI
3MONKEES.INC BANDUNG TAHUN 2024

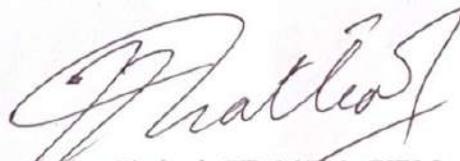
Oleh:

Joseph Heryanto

6032001024

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM

Pembimbing Skripsi



Dr. F. X. Supriyono, Drs., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama: Joseph Heryanto

Tempat, Tanggal Lahir: Bandung, 20 November 2001

NPM: 6032001024

Program Studi: Manajemen

Jenis Naskah: Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA DI 3MONKEES.INC BANDUNG TAHUN 2024

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Dr. F. X. Supriyono, Drs., MM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut 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 keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan 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 digunakannya 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 26 Juni 2024

Pembuat pernyataan: Joseph Heryanto



(Joseph Heryanto)

ABSTRAK

Industri rokok elektrik menjadi salah satu hal yang sudah dikenal oleh beberapa kalangan, saat ini beberapa kalangan orang beralih dari rokok konvensional ke rokok elektrik. Hal tersebut menyebabkan naiknya usaha rokok elektrik. Salah satunya adalah 3Monkees.Inc Bandung. Berdasarkan dari *preliminary research* yang dilakukan oleh peneliti kepada manajer dan 5 karyawan diperoleh beberapa permasalahan yang menarik untuk diteliti. Masalah tersebut terkait hubungan insentif dan motivasi kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Dalam bidang pekerjaan, istilah insentif merupakan istilah yang seringkali didengar. Insentif sendiri dapat berupa finansial maupun non-finansial yang seringkali digunakan oleh perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga memahami hubungan antara variabel tersebut menjadi penting bagi manajemen sumberdaya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan data-data yang dikuantifikasikan dan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang responden yang merupakan karyawan dari 3Monkees.Inc Bandung, dengan menggunakan populasi yang ada serta menggunakan analisis Spearman diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan (+) antara insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung dengan nilai korelasi Spearman 0,663. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dengan motivasi kerja berkorelasi positif (+) dan memiliki hubungan kuat.

Kata kunci: rokok elektrik, insentif, motivasi kerja, korelasi Spearman

ABSTRACT

The electronic cigarette industry has become well-known among various groups. Currently, many individuals are shifting from conventional cigarettes to electronic ones, leading to a rise in the electronic cigarette business. One such example is 3Monkees.Inc in Bandung. Based on preliminary research conducted with the manager and five employees, several interesting issues related to the relationship between incentives and work motivation in the company were identified.

In the field of employment, incentives are commonly heard terminologies. Incentives can be financial or non-financial and are often used by companies as a means to enhance employee motivation. High work motivation plays a crucial role in improving productivity and employee performance, making it essential for human resource management to understand the relationship between these variables. The objective of this research is to explore the relationship between incentives and work motivation at 3Monkees.Inc Bandung.

This study employs a descriptive approach with quantified data, distributing questionnaires to 40 respondents who are employees of 3Monkees.Inc Bandung. By utilizing the existing population and conducting Spearman analysis, the study found a positive correlation (+) between incentives and work motivation at 3Monkees.Inc Bandung, with a Spearman correlation coefficient of 0.663. Therefore, it can be concluded that the variables of incentives and work motivation are positively correlated (+) and exhibit a strong relationship.

Keywords: *cigarettes, incentive, work motivation, Spearman correlation*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan bimbingan-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung Tahun 2024” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan Strata-1 Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Peneliti menyadari, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan doa dari banyak pihak, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Hal ini membuat peneliti secara rendah hati dan rasa hormat untuk mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Orang tua peneliti yaitu Heryanto Koesnadi dan Lim Siu Giok yang selalu memberikan bantuan akademis dari awal sampai saat ini, memberikan semangat, dan selalu memberikan bantuan kepada peneliti yang sangat berarti bagi peneliti sejak lahir hingga saat ini.
2. Bapak Dr. F. X. Supriyono, Drs., MM. selaku dosen pembimbing yang peneliti sangat hormati. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak yang selalu sabar, meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing peneliti ketika menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang peneliti hormati dan atas ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
4. Ibu Inge Barlian, Dra., Ak., M.Sc. dan Ibu Ignasia Tiffani, SE., M.AB. selaku dosen wali peneliti yang selalu memberikan arahan akademis dan bantuannya dalam proses perwalian selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir.
5. Seluruh dosen pengajar, staf, karyawan Fakultas Ekonomi UNPAR yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama proses perkuliahan peneliti.
6. AHHA yang merupakan sekumpulan teman berisikan Bernard Rafael, Glenn Kaleb, Erick Jonathan, Brandon Nicholas Gunawan, Edward

Nathanael, Nathaniel Antaresta Purwanto, dan Cornelio Stevan Putra yang selalu menemani peneliti di saat sulit dan senang.

7. Antonius Vivaldi, William Alexander Tanuwijaya, Erick Jonathan, dan William Tjandra Wijaya selaku teman seperjuangan skripsi peneliti yang selalu memberikan bantuan ataupun masukan dan menemani peneliti selama pembuatan skripsi.
8. Teman-teman Manajemen 20 “MACAKATA” selaku teman peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Pihak 3Monkees.Inc Bandung yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian dan memperoleh data.
10. Kepada karyawan 3Monkees.Inc Bandung yang sudah bekerja sama dalam memperoleh data penelitian.
11. Kepada teman-teman peneliti yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan ketika perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Dalam menyusun skripsi ini, saya sebagai peneliti skripsi ini sadar akan kekurangan dan keterbatasan sehingga skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Peneliti terbuka dengan segala bentuk kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Bandung, 26 Juni 2024



Joseph Heryanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kegunaan Penelitian.....	14
1.5 Kerangka Pemikiran	14
1.6 Hipotesis Penelitian.....	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Insentif.....	16
2.1.1 Bentuk Kompensasi Insentif.....	16
2.1.2 Jenis Insentif	17
2.1.3 Tujuan Insentif.....	19
2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif.....	20
2.1.5 Komisi.....	20
2.1.6 Sistem Pemberian Komisi.....	21
2.1.7 Indikator Insentif.....	22
2.2 Motivasi	26
2.2.1 Jenis Motivasi	26
2.2.2 Manfaat Motivasi	26
2.2.3 Motivasi Kerja	27
2.2.4 <i>Element of Work Motivation</i>	28
2.2.5 <i>Intrinsic and Extrinsic Motivation</i>	28
2.2.6 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja.....	29
2.2.7 Tujuan Motivasi Kerja	29
2.2.8 Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.3 Studi Terdahulu	36
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	39

3.1 Metode dan Jenis Penelitian	39
3.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1 Data Primer	39
3.2.2 Data Sekunder.....	39
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	40
3.3.1 Operasionalisasi Variabel Independen.....	41
3.3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen	42
3.4 Pengukuran Variabel	44
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.5.1 Uji Validitas	44
3.5.2 Uji Reliabilitas	47
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	47
3.6.2 Analisis Korelasi Spearman.....	48
3.7 Objek Penelitian	49
3.8 Profil Responden	50
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Analisis Deskriptif.....	53
4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Insentif.....	54
4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	59
4.4 Analisis Korelasi Spearman dan Uji Hipotesis	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.1.1 Insentif di 3Monkees.Inc Bandung.....	74
5.1.2 Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung.....	75
5.1.3 Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Wawancara dengan Manajer 3Monkees.Inc Bandung.....	3
Tabel 1.2 Format komisi 3Monkees.Inc Bandung	6
Tabel 1.3 Wawancara dengan Karyawan 3Monkees.Inc Bandung.....	8
Tabel 1.4 Jawaban Wawancara dengan Karyawan 3Monkees.Inc Bandung.....	11
Tabel 2.1 Indikator Variabel Independen Insentif	22
Tabel 2.2 Indikator Variabel Dependen Motivasi Kerja.....	30
Tabel 2.3 Studi Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen (Insentif).....	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen (Motivasi Kerja)	42
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 3.6 Interpretasi Rata-Rata Hitung	48
Tabel 3.7 Hasil Kuesioner Usia	50
Tabel 3.8 Hasil Kuesioner Masa Kerja	50
Tabel 3.9 Hasil Kuesioner Penghasilan	51
Tabel 3.10 Hasil Kuesioner Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.1 Tabel Rentang Skala dan Interpretasi Variabel.....	53
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif X1 Insentif	54
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif X2 Insentif	55
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif X3 Insentif	56
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif X4 Insentif	57
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif X5 Insentif	58
Tabel 4.7 Nilai Rata-Rata Variabel Insentif.....	59
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Y1 Motivasi Kerja	61
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Y2 Motivasi Kerja	62
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Y3 Motivasi Kerja	63
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Y4 Motivasi Kerja	64
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Y5 Motivasi Kerja	65
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Y6 Motivasi Kerja	66
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Y7 Motivasi Kerja	67

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Y8 Motivasi Kerja	68
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Y9 Motivasi Kerja	69
Tabel 4.17 Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.18 Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persentase Merokok Pada Penduduk Umur ≥ 15 Tahun Menurut Kelompok Umur (Persen) di Indonesia.....	1
Gambar 1.2 Data Statistik Pengguna Vape di Beberapa Negara	2
Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 2.1 <i>Four Forms of Incentive Compensation</i>	17
Gambar 3.1 Logo Perusahaan	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Korelasi Spearman.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN	82
LAMPIRAN 2: HASIL REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN.....	86
LAMPIRAN 3: HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	88
LAMPIRAN 4: HASIL PENGOLAHAN DATA MENGGUNAKAN IBM SPSS 29.....	90
LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Merokok merupakan salah satu kebiasaan gaya hidup yang umum dilakukan oleh orang Indonesia. Kegiatan ini sendiri dapat dijumpai di berbagai tempat di Indonesia mulai dari daerah perkotaan hingga pedesaan. Meskipun rokok sendiri telah menyertakan pemberitahuan serius mengenai bahaya dari produk tersebut, sejumlah besar populasi tetap melakukan kegiatan merokok karena telah dipengaruhi oleh budaya yang kuat, tradisi turun temurun dan pemasaran yang masif oleh industri tembakau itu sendiri. Hal ini terbukti dari data perokok di Indonesia menurut Badan Pusat Statistika pada tahun 2023 yang memiliki persentase pengguna rokok sebesar 28,62%. Data tersebut mengalami peningkatan sebesar 0,36% dari tahun sebelumnya.

Gambar 1. 1

Persentase Merokok Pada Penduduk Umur ≥ 15 Tahun Menurut Kelompok Umur (Persen) di Indonesia

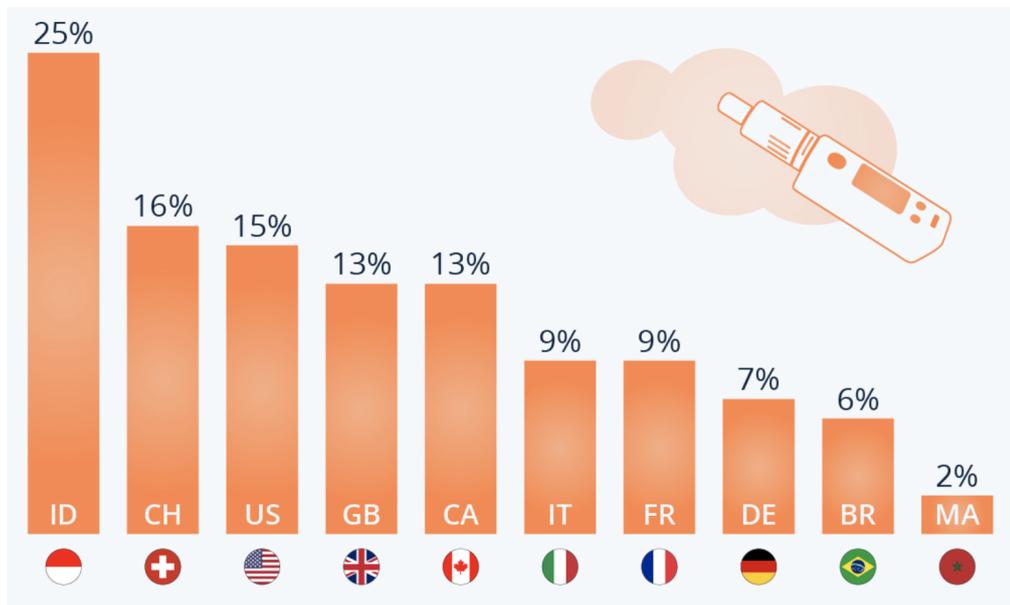
Kelompok Umur UN	Persentase Merokok Pada Penduduk Umur ≥ 15 Tahun Menurut Kelompok Umur (Persen)		
	2021	2022	2023
15-19	9,98	9,36	9,62
20-24	26,97	25,99	26,95
25-29	32,32	31,55	32,12
30-34	34,66	33,83	33,65
35-39	35,55	34,81	35,21
40-44	35,13	34,57	35,1
45-49	33,7	33,03	33,83
50-54	31,97	30,85	31,87
55-59	30,04	29,31	29,35
60-64	28,05	26,92	27,46
65+	21,9	21,29	21,86
Indonesia	28,96	28,26	28,62

Sumber: Badan Statistik Pusat (2024)

Dalam perkembangannya, rokok konvensional mulai ditinggalkan karena munculnya kesadaran akan efek sampingnya yang berbahaya sehingga para perokok mulai melakukan peralihan ke rokok elektrik. Banyak perokok konvensional meyakini bahwa rokok elektrik memiliki risiko kesehatan yang lebih rendah meskipun penelitian jangka panjang tentang efeknya masih perlu dipelajari lebih lanjut. Dalam sejarahnya, munculnya rokok elektrik atau vape sendiri pertama kali muncul pada tahun 2010 dan perkembangan terbesarnya terjadi di tahun 2013-2014 hingga saat ini. Produk rokok elektrik dianggap menarik bagi konsumen karena memiliki banyak pilihan rasa, teknologi yang modern, serta perangkat yang memiliki desain yang unik. Seiring dengan perkembangan industri tersebut, para perokok aktif mulai beralih dari yang tadinya menggunakan rokok konvensional menjadi rokok elektrik.

Gambar 1.2

Data Statistik Pengguna Vape di Beberapa Negara



Sumber: statista.com (2023)

Berdasarkan data yang diunggah di laman Statista, 2023 mengenai penggunaan rokok elektrik di beberapa negara menunjukkan bahwa Indonesia sendiri telah menjadi pemuncak penggunaan rokok elektrik apabila dibandingkan dengan negara-negara lainnya pada kurun waktu Januari-Maret 2023. Besarnya

persentase pengguna rokok elektrik di Indonesia berdasarkan data tersebut mencapai 25% dari jumlah penduduknya sendiri yang menandakan tingginya pengguna rokok elektrik di Indonesia. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan rokok elektrik semakin meningkat dari waktu ke waktu. Seiring dengan peningkatan pengguna rokok elektrik di Indonesia, banyak juga bermunculan bisnis atau usaha di bidang tersebut.

Perusahaan di bidang rokok elektrik juga tentunya harus melakukan perhitungan tentang faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kegiatannya dan salah satunya adalah sumberdaya manusia yang ada di dalam bisnis tersebut. Faktor sumberdaya manusia tersebut harus diperhitungkan agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai dengan baik karena apabila sumberdaya manusia dianggap tidak kompeten, perusahaan juga tidak dapat mencapai tujuannya dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergelut di bidang yang sama. Sumberdaya manusia yang kompeten tentu memiliki *output* kerja yang baik bagi perusahaan. Dalam hal tersebut terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan dalam keberlangsungan perusahaan tersebut. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya yang paling berdampak adalah pemberian insentif. Pemberian insentif dalam kompensasi merupakan faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja, hal ini bertujuan untuk memperkuat para karyawan dalam mendapatkan tambahan upah di luar gaji pokok yang mereka terima (Marhumi & Nugroho, 2018).

Perusahaan 3Monkees.Inc Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di industri rokok elektrik. Perusahaan ini dikelola oleh generasi pertama yang memiliki karyawan sebanyak 40 orang. Seluruh karyawan menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan dari 3Monkees.Inc Bandung. Sumberdaya manusia dibutuhkan di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi menurut (Mandy dan Moe, 2018).

Tabel 1.1

Wawancara dengan Manajer 3Monkees.Inc Bandung

Apakah ada fenomena masalah karyawan di 3Monkees.Inc Bandung?
Apa biasanya penyebab terjadinya masalah tersebut?
Apakah ada insentif yang diberikan dari perusahaan?
Bagaimana sistem pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung?
Apa saja jenis insentif yang diberikan oleh 3Monkees.Inc Bandung kepada karyawan?
Apakah adanya hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja para karyawan?
Apa saja yang dilihat oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan mendapat pemberian insentif?
Apakah para karyawan mendapatkan insentif yang kurang besar sehingga mereka mengalami penurunan motivasi kerja?
Adakah sistem penilaian kinerja para karyawan di 3Monkees.Inc Bandung?
Bagaimana cara 3Monkees.Inc meningkatkan motivasi para karyawan?
Apakah dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan meningkatkan motivasi kerja mereka?

Setelah peneliti mencari informasi terkait 3Monkees.Inc Bandung melalui wawancara kepada manajer bernama Bastian Bintoro Luanda, peneliti mendapat beberapa informasi. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada manajer, beliau menjelaskan bahwa adanya kendala pada karyawan 3Monkees.Inc Bandung, hal itu biasanya karyawan malas-malasan, masuk kerja terlambat, kurang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, pelayanan kurang ramah, main game saat bekerja, nonton Youtube, telat masuk kerja. Hal tersebut menurut beliau biasa dikarenakan adanya rasa kurang semangat karena sedang sakit, ada yang merasakan

ketidakadilan dalam pembagian komisi, kurang nyaman dengan lingkungan kerja, karyawan baru *training*, motivasi kerja dari pribadi karyawannya, konsumen yang kurang mengenakan karyawan, masalah pribadi dibawa ke tempat kerja. 3Monkees.Inc Bandung sendiri memiliki sistem insentif dalam 1 bentuk yaitu secara finansial. Bentuk secara finansial yaitu melalui komisi yang dilihat dari omset atau penjualan toko. Sistemnya untuk *vaporista* atau penjaga toko tersebut, kepala toko, dan manajer operasional.

Tabel 1.2

Format Komisi 3Monkees.Inc Bandung

No.	Format Komisi	Penjelasan
1.	Komisi <i>vaporista</i> atau penjaga toko tiap cabang 3Monkees.Inc Bandung	<ul style="list-style-type: none">- Omset toko di bawah 75%, komisi 0 atau tidak mendapatkan komisi sama sekali.- Omset diatas 75% sampai dengan 99%, komisi sesuai persentase omset. Jika pada cabang A persentase omset 78%, maka akan mendapatkan komisi sebesar 0,78% dari omset berdasarkan kehadiran absensi diluar hari libur atau tidak masuk kerja maka tidak mendapatkan komisi, bukan dihitung dari omset global per bulannya.- Omset mencapai 100%, maka akan mendapatkan komisi 1%.- Omset diatas 100%, maka akan mendapatkan persentase komisi sebesar 1,25% dari omset setelah melebihi 100% dari nilai omset yang dihasilkan.
2.	Komisi untuk kepala toko	<ul style="list-style-type: none">- Jika cabang yang dipegang tidak mencapai target maka komisi dari cabang yang dipegang 0% atau tidak mendapatkan komisi dari cabang tersebut, bonus tambahan Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) dari tiap cabang yang dipegang kepala toko tetap akan dikeluarkan.- Komisi kepala cabang dikeluarkan per 3 bulan sekali berdasarkan cabang yang mencapai target.

3.	Komisi untuk manajer operasional atau khususnya untuk Bastian Binatoro Luanda	<ul style="list-style-type: none"> - Jika keseluruhan cabang mencapai target maka akan mendapatkan komisi sebesar 0,5% dihitung dari keseluruhan cabang 3Monkees.Inc Bandung. - Apabila cabang ada yang tidak mencapai target maka komisi juga tidak dikeluarkan, dengan contoh jika 4 cabang yang tidak mencapai target maka perhitungan komisi maka perhitungan komisinya adalah 9 cabang dari 13 cabang yang mencapai target, maka perhitungan menjadi 9 dibagi 13 dikali 0,5% dari total omset global semua cabang 3Monkees.Inc Bandung.
4.	Format target komisi ini berlaku dari omset bulan Mei 2024 hingga jika ada perubahan berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang diselenggarakan.	
5.	Komisi dibayarkan kepada karyawan 3Monkees.Inc Bandung setiap tanggal 15 bulan berikutnya.	

Sumber : Data Perusahaan 3Monkees.Inc Bandung

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan, manajer mengatakan bahwa ada juga insentif dari penjualan barang tertentu yaitu merk EJM, Dotmod, An RDA, dan Cosmonaut. Selain itu, beliau mengatakan hubungan antara insentif dan motivasi kerja pasti ada, karena karyawan menjadi lebih giat lagi karena mengejar komisi itu sendiri. Komisi yang diberikan sendiri menurut beliau tidak ada komplain atau keluhan dari karyawan itu sendiri berdasarkan besar atau kecilnya, biasanya karyawan yang merasa komisinya kecil melakukan *resign*. Komisi itu juga dilihat dari ketepatan waktu dan kedisiplinan dari karyawan. 3Monkees.Inc Bandung melakukan *review* para karyawannya per satu tahun sekali menurut kontrak kerja yaitu 1 tahun. Para karyawan yang kurang kompeten dalam perusahaan maka akan tidak dilanjutkan kontraknya. Menurut manajer itu sendiri juga mengatakan bahwa adanya komplain dari beberapa konsumen seperti pelayanan kurang ramah dan *coiling* terlalu lama. Tunjangan juga diberikan oleh 3Monkees.Inc Bandung yaitu dengan melakukan kegiatan *gathering* di akhir tahun seperti makan-makan atau *bbq*, dan buka bersama. Selain itu perusahaan melakukan liburan bersama di awal tahun bertujuan untuk kekompakan dan kedekatan para karyawan.

Tabel 1.3

Wawancara dengan Karyawan 3Monkees.Inc Bandung

Apa yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja?
Apakah di 3Monkees.Inc Bandung ada pemberian insentif ?
Bagaimana bentuk insentif yang diberikan di 3Monkees.Inc Bandung?
Apakah insentif ada hubungannya dengan motivasi kerja?
Apakah insentif yang sudah diberikan 3Monkees.Inc Bandung sudah cukup / kurang besar?

Peneliti melakukan wawancara kepada para karyawan juga bertujuan untuk mendapatkan sudut pandang dari karyawan itu sendiri. Berikut merupakan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada karyawan 3Monkees.Inc Bandung:

Ihsan Maulana (Karyawan 1)

Menurut Ihsan Maulana, beliau termotivasi saat ada bonus atau komisi dari perusahaan, atasan yang baik. Pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung sudah ada. Bentuk insentifnya adalah komisi, *gathering*, dan liburan. Beliau mengatakan bahwa insentif ada hubungannya dengan motivasi kerja karena beliau pasti akan lebih giat dan uang pasti dikejar. Jika insentif ditiadakan oleh perusahaan motivasi kerja beliau akan menurun. Perusahaan juga kadang memberikan makanan atau minuman kepada para karyawan. Pendapat dari beliau mengatakan bahwa insentif yang diberikan dari perusahaan secara kehidupan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan belum cukup tetapi secara hitungan sudah cukup.

Muhammad Ferdy Julian (Karyawan 2)

Menurut Muhammad Ferdy Julian, beliau termotivasi saat adanya tunjangan dari perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan atasan yang baik. Pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung sudah ada. Bentuk insentifnya adalah komisi, *gathering*, dan liburan. Beliau mengatakan insentif ada hubungannya dengan motivasi kerja karena diluar gaji pokok beliau mendapatkan uang lebih dan itu merupakan *feedback* tersendiri untuk beliau. Perusahaan juga kadang memberikan makanan atau minuman di saat *meeting*. Pendapat dari beliau mengatakan bahwa insentif yang diberikan secara kasar kurang tetapi balik lagi kepada keinginan manusia yang tidak pernah cukup.

Yanwar Febrian (Karyawan 3)

Menurut Yanwar Febrian, beliau termotivasi saat perusahaan percaya kepada hasil kerja beliau dan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung sudah ada. Bentuk insentifnya adalah komisi, acara tertentu, liburan, buka bersama, pemberian makanan atau minuman, *liquid* disubsidi oleh perusahaan. Beliau mengatakan bahawa adanya hubungan insentif dengan motivasi kerja karena memotivasi beliau sendiri dan uang komisi tersebut adalah tambahan pendapatan bagi beliau. Pendapat dari beliau mengatakan bahwa insentif yang ada sudah cukup.

Thoriq Fadillah (Karyawan 4)

Menurut Thoriq Fadillah, beliau termotivasi saat perusahaan mengadakan liburan bersama dan *gathering*. Pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung sudah ada. Bentuk insentifnya adalah komisi, liburan bersama, *gathering*. Beliau mengatakan bahwa adanya hubungan insentif dengan motivasi kerja karena beliau ingin mendapatkan komisi tersebut maka motivasi kerja harus ada. Pendapat dari beliau mengatakan bahwa insentif yang ada kurang adil karena beban kerja yang didapatkan oleh kepala toko dan *vaporista* sama.

Nisa Synthia Selvilani (Karyawan 5)

Menurut Nisa Synthia Selvilani, beliau termotivasi dengan adanya liburan yang diadakan oleh perusahaan dan komisi yang diberikan perusahaan. Pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung sudah ada. Bentuk insentifnya adalah komisi dan liburan. Beliau mengatakan bahwa terkadang termotivasi saat adanya insentif, tetapi terkadang juga tidak termotivasi dengan adanya insentif. Pendapat dari beliau mengatakan bahwa persentase komisi kurang besar untuk beliau.

Tabel 1.4

Jawaban Wawancara dengan Karyawan 3Monkees.Inc Bandung

Nama Karyawan	Apa yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja?	Apakah di 3Monkees.Inc Bandung ada pemberian insentif?	Bagaimana bentuk insentif yang diberikan di 3Monkees.Inc Bandung?	Apakah insentif ada hubungannya dengan motivasi kerja?	Apakah insentif yang sudah diberikan 3Monkees.Inc Bandung sudah cukup / kurang besar?
Ihsan Malulana	Bonus, komisi, atasan yang baik	Ada	Komisi, <i>gathering</i> , liburan	Ada	Kurang besar untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan
Muhammad Ferdy Julian	Lingkungan kerja nyaman dan atasan yang baik	Ada	Komisi, <i>gathering</i> , liburan	Ada	Kurang besar untuk memenuhi keinginan
Yanwar Febrian	Dipercaya atasan dan atasan yang baik	Ada	Komisi, acara tertentu, liburan, buka bersama, subsidi <i>liquid</i>	Ada	Cukup
Thoriq Fadillah	Liburan dan <i>gathering</i>	Ada	Komisi, liburan, <i>gathering</i>	Ada	Kurang karena adanya ketidakadilan dalam pembagian insentif

Nisa Synthia Selvilani	Komisi	Ada		Terkadang	Kurang besar dalam persentase yang didapat
------------------------------	--------	-----	--	-----------	--

Sumber: Data Olahan Peneliti

Keterangan:

Tanda Kuning : Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan wawancara yang sudah dilakukan kepada manajer dan karyawan 3Monkees.Inc Bandung, adanya masalah dari karyawan seperti malas-malasan, masuk kerja terlambat, kurang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, pelayanan kurang ramah, malas-malasan, main game saat bekerja, nonton Youtube, telat masuk kerja. Hal tersebut disebabkan juga karena adanya rasa kurang semangat karena sedang sakit, ada yang merasakan ketidakadilan dalam pembagian komisi, persentase komisi kurang besar, komisi yang ada kurang besar, kurang nyaman dengan lingkungan kerja, karyawan baru *training*, motivasi kerja dari pribadi karyawannya, konsumen yang kurang mengenakan karyawan, masalah pribadi dibawa ke tempat kerja. Selain itu ada juga komplain dari konsumen mengenai pelayanan kurang ramah, karyawan terlihat malas melayani, *coiling* membutuhkan waktu lama. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa adanya sorotan dari motivasi kerja para karyawan dikarenakan adanya ketidakadilan dalam pembagian insentif. Berhubungan dengan tidak adanya insentif non finansial di perusahaan maka penelitian ini hanya meneliti hubungan insentif finansial dengan motivasi kerja. Dari hasil *preliminary research* yang sudah dilakukan peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung Tahun 2024”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui hubungan insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini, dapat memberikan manfaat:

1. Pengaruh Akademik

Penelitian ini diperuntukan kepada universitas selaku lembaga pendidikan, peneliti berharap dapat memberikan informasi tambahan untuk peneliti yang akan meneliti di bidang insentif dan motivasi kerja.

2. Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan mengenai apa pentingnya pemberian insentif dalam suatu perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengasah kemampuan peneliti untuk menerapkan ilmu manajemen insani dalam penelitian ini.

3. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca mengenai hubungan insentif dengan motivasi kerja karyawan.

4. Perusahaan (3Monkees.Inc Bandung)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap perusahaan dalam melakukan pemberian insentif kepada karyawan dan hubungan insentif dengan motivasi kerja para karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, perusahaan menerapkan beberapa program kompensasi salah satunya adalah insentif. Namun para karyawan tidak tentu puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan karena tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan melihat dari prestasi karyawan yang memiliki standar di atas rata-rata menurut Hasibuan dalam (Almaududi *et al.*, 2021).

Motivasi Kerja merupakan suatu rangkaian nilai dan sikap yang berpengaruh kepada setiap individu guna mencapai hal dan tujuan yang spesifik bagi individu itu sendiri menurut Rivai dalam (Hustia, 2020)

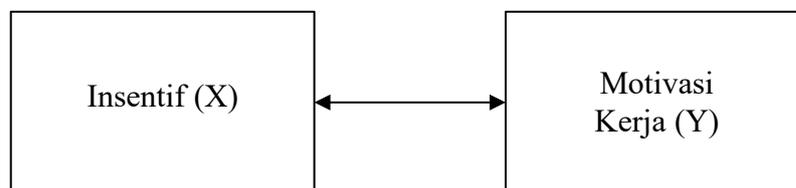
Insentif adalah suatu balasan jasa berbentuk dalam uang dan non uang yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada seluruh karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu pemberian insentif ini agar

karyawan dapat berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan atau organisasi menurut Mangkunegara dalam (Saputri *et al.*, 2021). Maka dari itu, peneliti meneliti hubungan insentif dengan motivasi kerja dikarenakan adanya korelasi dari kedua variabel tersebut sesuai apa yang dijelaskan oleh teori di atas. Dengan demikian kerangka pemikiran insentif sebagai variabel independen. Insentif sendiri mempunyai peran penting untuk karyawan agar termotivasi dalam bekerja sesuai dengan prestasi atau hasil kerja yang mereka miliki menurut Hasibuan (2012).

Berdasarkan teori-teori di atas yang memaparkan bahwa insentif finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja mereka. Maka dari itu, adanya insentif di 3Monkees.Inc Bandung sesuai dengan teori-teori yang sudah dipaparkan di atas. Melihat dari teori yang ada juga peneliti menganggap hal ini menarik untuk diteliti yaitu mengenai hubungan dari insentif dengan motivasi kerja.

Gambar 1.3

Kerangka Pemikiran



1.6 Hipotesis Penelitian

Ho: Tidak terdapat hubungan antara insentif finansial dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung.

Ha: Terdapat antara insentif finansial dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung.