

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian.

Melihat perkembangan perekonomian dunia saat ini, banyak negara yang saling berlomba untuk merebut posisi tertinggi. Hal tersebut dikarenakan oleh semakin minimnya sumber daya manusia yang mempunyai potensi tinggi, berkinerja tinggi, dan kemampuan bersaing yang tinggi. Negara Amerika Serikat merupakan negara adikuasa, dimana keadaan perekonomiannya sangat bagus sehingga Amerika Serikat menjadi negara yang penuh dengan industri besar yang memicu negara lain untuk bersaing. Semuanya itu berawal dari bagaimana negara-negara tersebut mengelola sumber daya manusia dan kemampuan *capital* yang dimiliki oleh masing-masing negara.

Bila *human resource* yang baik dan bermutu disuatu negara sekin berkurang, walaupun mempunyai kemampuan *capital* yang memadai, maka tidaklah menutup kemungkinan perekonomian di suatu negara juga cenderung akan menurun. Hal itu juga bisa terjadi jika tidak terdapat berbagai usaha untuk mengatasinya. Indonesia merupakan negara yang sangat kaya akan sumber daya alam namun sayangnya tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang memadai. Sehingga akhirnya Indonesia menjadi negara yang ketinggalan dan terpuruk keadaan perekonomiannya.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

Namun sayangnya di Indonesia, sumber daya manusia yang ada masih belum mampu mengolah kekayaan alam yang ada. Hal itu disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan masyarakat Indonesia, keadaan perekonomian yang tidak stabil dan kualitas sumber daya manusia yang kurang mendukung. Untuk menanggulangi hal-hal yang diatas, maka banyak perusahaan di Indonesia berupaya mencari peluang bagaimana cara mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi dan memiliki ketrampilan sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya alam yang terdapat di negara ini serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat memicu semangat perusahaan untuk mengelola perusahaannya dengan sebaik mungkin, antara lain dengan cara memaksimalkan pengoperasian faktor-faktor produksi yang ada, meningkatkan kualitas dan kuantitas produk baik dalam bentuk barang maupun jasa, memenuhi tujuan dan sasaran yang mau dicapai.

Namun sebenarnya yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan adalah faktor sumber daya manusia itu sendiri, hal itu dapat dilihat dari keberhasilan suatu perusahaan dalam menembus pasar sarannya dikarenakan *human resourceny*a berkinerja secara maksimal, efektif, efisien sesuai dengan harapan setiap perusahaan saat ini.

---

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

Malayu Hasibuan (2001) mengatakan bahwa : “Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan”.

Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan kemampuan dari para karyawannya dalam mengelola organisasi yang terdapat dalam suatu perusahaan dengan tujuan agar perusahaan bisa mencapai titik optimal dan demi menyejahterakan siklus hidup ekonomi bangsa. Salah satu masalah yang sering kali terjadi di perusahaan di Indonesia adalah masalah membangun komitmen karyawan.

Beberapa perusahaan di Indonesia pernah mengalami kebangkrutan dan salah satu faktor penyebabnya adalah karyawan yang bosan terhadap pekerjaannya sehingga produktivitas kerja mengalami penurunan. Sehingga karyawan yang merasa bosan akan pekerjaannya itu memilih untuk keluar dari pekerjaannya yang seharusnya membutuhkan adanya komitmen terhadap perusahaan merancang suatu program penunjang kepada karyawan untuk memberikan semangat dan motivasi.

---

---

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

Salah satu bentuk yang berupa insentif, yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi merupakan bentuk imbalan perusahaan kepada karyawannya. Semangat kerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi pembagian program insentif dimana faktor sumber daya manusia memainkan peran yang sangat mendukung keoptimalan suatu perusahaan. Dewasa ini, kebanyakan perusahaan karyawan yang merasakan penurunan semangat kerja cenderung diakibatkan oleh keadaan perusahaan yang kurang memperhatikan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Oleh karena hal itu pula, perusahaan bermaksud mencanangkan program pemberian insentif.

Karyawan yang tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan bahwa karyawan tidak percaya bahwa usaha pada bagiannya akan memperoleh imbalan, dan adanya anggapan bahwa tidak pentingnya imbalan. Dan oleh karena hal itu pula, karyawan merasa malas untuk tetap eksis di pekerjaannya sehingga menimbulkan penurunan semangat kerja. Perusahaan menginginkan agar visi dan misi dasar dari masing-masing perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Maka perusahaan tidak seharusnya menahan pembagian insentif, ataupun gaji karyawan maupun upah untuk seorang karyawan yang berprestasi dan layak untuk mendapatkannya.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

Tetapi untuk saat ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih cenderung diskriminasi dalam memperlakukan hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya dalam segala aspek. Akhirnya, karyawan merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan turunnya semangat kerja yang berdampak pada produktivitas yang menurun pada perusahaan.

Agar tercipta suatu hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya, perusahaan memberikan suatu faktor penunjang kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan .

Melihat permasalahan yang dihadapi di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Asia Paramita Indah .”**

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

### **1.2 Identifikasi Masalah.**

Melihat latar belakang masalah di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi dan secara maksimum pada perusahaan sehingga perusahaan juga cenderung didukung oleh karyawan yang berpotensi.

Demikian pula sebaliknya, perusahaan mengharapkan agar karyawannya tetap eksis dalam pekerjaannya untuk bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk bisa mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus menyetarakan antara prestasi kerja karyawan terhadap pemberian insentif kepada karyawannya.

Dengan tujuan agar karyawan yang dengan potensi kerja yang bagus bisa lebih semangat lagi dan tetap loyal terhadap perusahaannya. Berdasarkan masalah yang dibahas itu, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan di PT. Asia Paramita Indah ?
2. Bagaimana tingkat semangat kerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah ?

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan di PT. Asia Paramita Indah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat semangat kerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah.

### **1.4 Kegunaan Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi :

1. Penulis.

Menambah pengetahuan serta dapat memahami lebih jauh lagi kegunaan pemberian insentif bagi karyawan di perusahaan.

2. Perusahaan.

Dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan agar bisa berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan pemberian insentif.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

### 3. Pihak lain.

Diharapkan bisa berguna bagi pihak lain sebagai tambahan informasi mengenai pemberian insentif terhadap semangat karyawan.

### **1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.**

Dalam sebuah perusahaan, yang merupakan penentu maju mundurnya perusahaan adalah faktor sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Hal ini bisa sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan karena manusia-manusia yang terdapat dalam perusahaanlah yang merupakan pelaku dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dalam memberikan semangat kepada karyawan agar pekerjaan yang dijalani sesuai harapan perusahaan maka perusahaan berhak memberikan imbalan dalam bentuk insentif.

Teknologi yang canggih juga merupakan ide dan perbuatan dari manusia dimana manusia itu sendiri yang menciptakan semua hal itu. Oleh karena itu pula, manusia yang sudah berprestasi perlu diberi penunjang berupa insentif agar bisa lebih memacu kinerja dan semangat dalam menjalankan karirnya di sebuah perusahaan.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005), insentif dapat diartikan

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

sebagai “bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Menurut Heidjrachman Suad Husnan (1990) pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/ gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Gaji atau upah dasar mereka memang sama, tetapi karena prestasi yang berbeda, misalnya yang satu bekerja di atas standar produksi, maka ia akan menerima tambahan upah (bonus) karena prestasi kerjanya. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi insentif diatas, maka uang bisa disimpulkan sebagai salah satu alat yang bisa memenuhi berbagai kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Insentif merupakan faktor pendukung bagi seorang karyawan di sebuah perusahaan, dimana dengan adanya pemberian insentif maka akan memicu semangat kerja karyawan.

---

---

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

## BAB I PENDAHULUAN

---

Ada beberapa prinsip dasar yang harus diingat dalam pemberian kompensasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, (2005) yaitu:

1. Tidak ada sistem kompensasi yang terbaik. Sistem kompensasi dalam bentuk sistem intensif dan *gain sharing* yang akan dijelaskan secara rinci tidak ada yang terbaik. Sistem yang terbaik sangat tergantung pada sifat pekerjaan, strategi bisnis, dan lain-lain.
2. Penggunaannya merupakan kombinasi dari beberapa bentuk.
3. Gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja.

Insentif terdiri dari beberapa bentuk, yaitu:

1. *Piece rate plan*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang.
2. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana pekerja juga mendapatkan upah pokok. Perbedaannya seseorang memiliki upah standar.
3. *Commission*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.
4. *Maturity curve*. Merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja.

## BAB I PENDAHULUAN

---

5. *Merit raises*. Kontribusi yang diberikan kepada perusahaan ditentukan oleh prestasi kerja pegawai tersebut, yang berarti pegawai yang mempunyai merit diberi tambahan gaji.
6. *Pay-for-knowledge / pay-for-skill compensation*. Pemberian insentif berdasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi apa yang dapat dilakukan adalah oleh organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh.
7. *Nonmonetary incentive*. Insentif berupa fasilitas kerja yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi kerja yang diperoleh.
8. Insentif eksekutif. Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

Hal di atas menimbulkan efek terhadap perusahaan untuk melakukan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Hal yang paling biasa dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya yaitu dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian insentif, maka karyawan cenderung lebih memperhatikan kinerjanya dan lebih semangat dalam mempertahankan dan melaksanakan tugasnya.

---

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

Yang dimaksud dengan memberikan semangat yaitu: pendekatan baru, mengimplementasikan ide-ide baru, mendorong fleksibilitas, menciptakan komunikasi yang terbuka, dan lingkungan yang produktif. Semangat dari seorang karyawan menentukan hasil kinerja yang optimal, apalagi perusahaan memberikan solusi kepada karyawan yang memiliki merit.

Program pemberian insentif ini memiliki kelebihan dan kekurangan menurut Gary Dessler (1998), kelebihanya yaitu mudah dihitung dan mudah dimengerti karyawan. Kekurangannya yaitu reputasinya yang agak buruk di kalangan banyak karyawan berdasarkan pada kebiasaan beberapa majikan yang menaikkan secara sewenang-wenang standar produksi kapan saja mereka menemukan karyawan mereka memperoleh upah yang “berlebihan”.

Proses kerja yang melelahkan menimbulkan rendahnya semangat dalam diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan sebuah faktor pendorong bagi karyawannya agar bisa tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut diatas memiliki tujuan antara lain:

1. Agar karyawan tetap merasa diperhatikan oleh atasannya akan hasil kerja di perusahaan bersangkutan.
2. Agar bisa tercipta suatu hubungan harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

## BAB I PENDAHULUAN

---

3. Agar karyawan bisa loyal terhadap perusahaan.
4. Mengurangi tingkat *turn over* karyawan yang berdampak buruk terhadap perusahaan.

Sistem upah insentif menurut Heidjrachman Suad Husnan (1994) terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. *Stock Ownership Plan* (Pemilikan Saham Bersama)

Karyawan diberi kesempatan untuk memiliki saham perusahaan, sehingga kemajuan perusahaan akan menjadi kemajuan pula bagi mereka (mereka ikut memiliki perusahaan).

2. *Profit Sharing* (Pembagian Laba)

Karyawan akan menerima bagian keuntungan dari keuntungan perusahaan. Premi, yang berupa bagian keuntungan, bisa dibayarkan tunai pada akhir tahun, atau bisa juga ditunda pembayarannya sampai dengan karyawan pensiun.

## BAB I PENDAHULUAN

---

Karyawan yang menjalankan tugasnya memerlukan perhatian dari perusahaan untuk memberikan semangat dan motivasi, memberikan semangat sendiri berarti melakukan beberapa hal berikut :

1. melakukan pendekatan baru
2. mengimplementasikan ide-ide baru
3. mendorong fleksibilitas
4. menciptakan komunikasi yang terbuka
5. menciptakan lingkungan yang produktif

Hal tersebut diatas merupakan bentuk pemberian semangat kerja perusahaan kepada karyawannya yang bertujuan mencapai kinerja perusahaan untuk mengelola perusahaannya dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis dapat menarik suatu hipotesis, yaitu **“pemberian insentif berpengaruh positif terhadap semangat karyawan”**.

### **1.6 Metode Penelitian.**

Metode yang dilakukan oleh penulis yaitu metode deskriptif analisis, yaitu dengan meneliti dan mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan obyek yang diteliti dan mengemukakan keadaan perusahaan yang diteliti, kemudian melakukan analisis data yang selanjutnya dibuat penafsiran terhadap situasi perusahaan pada saat dilaksanakan penelitian.

---

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

## BAB I PENDAHULUAN

---

---

Adapula beberapa variabel-variabel yang perlu diukur dapat digolongkan dalam dua jenis variabel yaitu :

1. Variabel bebas (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi sebab terjadi atau tidak terjadinya suatu masalah. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah “insentif”.

2. Variabel tidak bebas (Y)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah “semangat kerja karyawan”.

Metode-metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

- 1. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Dilakukan dengan cara :

- Kuesioner : menyebarkan bebrapa daftar pertanyaan pada pihak-pihak bersangkutan untuk memperoleh informasi dalam pembahasan masalah.
- Observasi : pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, tanpa langsung ikut serta langsung terhadap keiatan perusahaan.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

- Wawancara : mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

### **2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)**

Penulis menggunakan informasi yang diperoleh dari perpustakaan, buku diktat kuliah, dan lain-lain.

Data-data yang diperlukan dari beberapa metode diatas antara lain :

#### 1. Data Primer

Yaitu data yang secara langsung diambil dari responden, lalu dikumpulkan dan diteliti secara benar.

#### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dengan membaca literatur seperti buku, majalah, dan studi kepustakaan yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di perusahaan. Sedangkan alat statistik yang digunakan oleh penulis adalah rumus korelasi regresi linier sederhana.

## BAB I PENDAHULUAN

---

Tabel 1.1

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Sub Variabel	Indikator	Skala
(X) Pemberian Insentif	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.	Bonus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. lama waktu kerja</li> <li>2. loyalitas pada perusahaan</li> <li>3. disiplin kerja</li> <li>4. prestasi kerja</li> </ol>	Ordinal
		Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kreativitas kerja</li> <li>2. mutu kerja</li> <li>3. pengembangan karir</li> <li>4. kontinuitas kerja</li> </ol>	Ordinal
		Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. kebanggaan kerja</li> <li>3. prioritas pekerjaan</li> </ol>	Ordinal

## BAB I PENDAHULUAN

---

Variabel	Definisi	Sub Variabel	Indikator	Skala
(Y) Semangat kerja karyawan	Semangat kerja	Pendekatan baru	Melakukan hubungan kontak telepon dengan orang terdekat untuk tukar pikiran	Ordinal
		Implementasi ide	Menciptakan suatu percakapan agar tercipta pertukaran pendapat	Ordinal
		Mendorong fleksibilitas	Melakukan kerja sama untuk saling mengerti antar sesama rekan kerja	Ordinal
		Komunikasi terbuka	Membina hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal
		Lingkungan produktif	Kondisi kerja yang aman, bersih, dan nyaman	Ordinal

---

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.**

Penelitian ini akan dilakukan oleh penulis di PT. Asia Paramita Indah yang akan dimulai dari bulan Maret 2007.

### **1.8 Sistematika Penulisan.**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis telah membuat beberapa ringkasan yang mencakup :

- **Bab I Pendahuluan**

Berisikan latar belakang dan pernyataan tentang masalah yang akan diteliti. Lalu dibuat identifikasi permasalahan, tujuan akhir yang dicapai, dan kegunaan dari penelitian yang dibuat. Di bab ini dijelaskan pula kerangka pemikiran dan metode penelitian yang menunjang lokasi tempat penulis melakukan penelitian.

- **Bab II Tinjauan Pustaka**

Berisikan tentang teori-teori, informasi-informasi, bagan atau gambar maupun rumusan dengan menggunakan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dapat mendukung pemecahan masalah tersebut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

---

- **Bab III Objek dan Metode Penelitian**

Berisikan tentang keseluruhan data objek dari penelitian yakni tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian jabatan mengenai objek yang diteliti. Juga berisikan metode atau rumusan yang digunakan dalam teknik pengumpulan data maupun pengolahan data.

- **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan dibahas data-data yang terkumpul dan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

- **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Berisikan ringkasan penelitian yang dilakukan dan hasil yang didapat dari keseluruhan analisis yang dijelaskan dalam bagian-bagian sebelumnya.