

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup berkelompok dan bekerjasama satu dengan yang lain. Kecenderungan ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuannya secara individual dalam memenuhi kebutuhan serta keterbatasan ruang, gerak dan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, sehingga untuk mendapatkan ini dapat ditemui salah satunya dalam suatu organisasi yaitu Perusahaan.

Agar pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan yang telah ditemukan, maka komponen utama yang paling mendukung adalah adanya orang-orang yang disebut karyawan. Keberadaan karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu saran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yaitu membangun perusahaan yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat, bangsa dan negara, dengan komitmen profesionalisme dan kinerja yang tinggi, untuk menjadi perusahaan swasta nasional yang tangguh dan sehat, serta mendapat pengakuan baik ditingkat nasional maupun internasional. Tujuan

yang telah direncanakan dan menjadi target tidak akan tercapai bila karyawan tidak berfungsi secara maksimal. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi karyawannya secara berkesinambungan sehingga mampu mencapai hasil yang optimal. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan semangat kerja pada diri masing-masing karyawan.

Semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tinggi pula. Karyawan dapat merasa terpacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan tingkat kesalahan yang dapat dikurangi serendah mungkin. Dengan demikian semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan, akan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan yang dihadapi dan pada akhirnya akan berdampak baik pula pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari bahwa semangat kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, dimana perusahaan harus memikirkan bagaimana semangat kerja karyawan dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya motivasi dalam bekerja. Masalah yang banyak dihadapi oleh karyawan adalah kurangnya motivasi dalam bekerja, banyak karyawan yang menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan

uang. Padahal jika dilihat dari segi psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangatnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan lebih bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Semangat kerja karyawan juga tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada karyawan dalam melakukan segala aktivitas kerja sehari-hari dan bersosialisasi. Lingkungan yang kondusif sangat diinginkan setiap karyawan, karena akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan memerlukan konsentrasi kerja yang tinggi. Apabila lingkungan kerjanya kurang mendukung, seperti ruang kerja yang kotor, penerangan yang kurang memadai serta sirkulasi udara yang kurang baik, menyebabkan karyawan akan melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan karyawan kehilangan semangatnya dalam bekerja.

Kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih giat dan lebih bersemangat. Namun, masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja

karyawannya. Karyawan hanya dianggap sebagai mesin atau alat produksi bagi perusahaan.

Perusahaan harus melakukan penempatan kerja untuk karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan, keterampilan-keterampilan yang dapat menunjang pekerjaan dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Pada faktanya, masih banyak perusahaan yang menempatkan karyawannya pada bagian yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan karena karyawan tidak menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya pekerjaan yang menantang, bervariasi dan tidak membosankan. Dengan demikian karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan dan menemukan hal-hal baru dalam pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan semangat baru bagi karyawan. Tetapi, terkadang perusahaan hanya memberikan pekerjaan yang sama setiap harinya, tentunya hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dalam bekerja dan lama kelamaan karyawan akan merasa kehilangan semangat kerja pula.

Kebijakan perusahaan tentang adanya promosi jabatan juga menjadi cara efektif untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya promosi jabatan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, karena dengan kinerja yang baik, mereka merasa akan terpilih sebagai salah satu karyawan yang dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Namun, saat ini masih banyak perusahaan yang tidak memiliki sistem promosi yang jelas dan transparan, sehingga mengakibatkan karyawan menjadi kurang bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Mereka beranggapan bahwa segala pengorbanan mereka dalam bekerja untuk menghasilkan yang terbaik akan sia-sia, karena sebaik apapun hasil kerja mereka tidak dapat membawanya ke dalam struktur yang lebih tinggi dalam organisasi perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah faktor pemberian insentif dari perusahaan. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentunya mengharapkan adanya imbalan jasa terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan baik yang berbentuk materi maupun non materi, disamping gaji atau upah yang memang sudah merupakan haknya. Para karyawan ingin memperoleh penghargaan sebagai manusia, bukan sebagai mesin.

Saat ini masih banyak perusahaan yang memberikan insentif yang kurang sesuai dengan usaha dan hasil kerja yang dilakukan karyawan, Perusahaan menganggap dengan diberikannya insentif berdasarkan persentase yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka menganggap telah menghargai jasa-jasa karyawannya. Kurang sesuainya insentif yang diberikan kepada karyawan berdampak pada motivasi kerja karyawan, semangat bekerja karyawan

menjadi berkurang, sebaliknya dengan adanya insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap usaha yang dilakukan dan hasil kerja yang dicapainya, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Perusahaan dapat memberikan insentif berupa penghargaan, uang, serta program pendidikan dan pelatihan. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi yang kuat atau bahkan paling kuat. Oleh karena itu, insentif berupa uang dinilai lebih dapat meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dipahami mengingat tingkat kebutuhan yang paling mendasar adalah pemenuhan kebutuhan fisik. Melalui pemberian insentif berupa uang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

PT. Reprindo Prasadha memang memberikan insentif kepada karyawannya, namun di dalam program pemberian insentif terlihat bahwa program insentif yang diberikan oleh perusahaan masih kurang sesuai dengan usaha dan hasil kerja yang dicapai karyawan, dimana dalam program pemberian insentif tersebut terdapat ketidakadilan dalam hal menghargai usaha dan hasil kerja para karyawannya, sehingga program insentif tersebut belum cukup untuk mendorong peningkatan semangat kerja karyawan. Perusahaan memberikan insentif tanpa melihat usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja serta hasil kerja yang dicapai perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai hubungan antara insentif dengan semangat kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha di Cibubur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Kurang terpenuhi kebutuhan
4. Penempatan kerja yang kurang sesuai dengan keahlian dan keterampilan.
5. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan kurang menantang.
6. Kurangnya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan.
7. Insentif yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan usaha dan hasil kerja yang dicapai karyawan sehingga semangat kerja karyawan rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah “Hubungan antara insentif terhadap semangat kerja pada karyawan PT Reprindo Prasadha”. Masalah insentif yang

dibahas dalam penelitian ini, dibatasi pada material insentif yang berupa komisi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah terdapat hubungan antara insentif terhadap semangat kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir, pengetahuan dan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

3. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memahami lebih mendalam bagaimana karyawan harus memahami aspek-aspek sesungguhnya mengenai insentif. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

4. Perusahaan

Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan insentif terhadap semangat kerja pada karyawan

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini berguna sebagai salah satu informasi yang berguna bagi masyarakat terutama tentang pelaksanaan insentif dan kaitannya dengan semangat kerja.