

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi pada saat ini tidak terlepas dari pemanfaatan maupun pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Semakin berkembangnya jaman semakin tinggi daya saing dunia industri yang membuat semua perusahaan untuk menciptakan kinerja maupun produksi yang baik demi kelangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang begitu melimpah yang diharapkan sebagai pemicu keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan.

Agar pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan yang telah ditentukan, maka hal utama yang paling mendukung adalah adanya orang-orang yang disebut karyawan. Keberadaan karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu saran penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Tujuan yang telah direncanakan dan menjadi target tidak akan tercapai bila karyawan tidak berfungsi secara maksimal, mulai dari tingkat perencanaan, manajemen sampai dengan tingkat operasional, karyawan perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk membangun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan semangat kerja pada diri masing-masing karyawannya.

Semangat berarti mampu mengerjakan sebuah pekerjaan dengan ikhlas dan percaya diri akan hasil yang baik didepannya. Semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat. Dengan demikian semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan penting untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan ditanamkan semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan, akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya

Berkaitan dengan pentingnya semangat kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey pada PT Citra Interlindo, bahwa ternyata semangat kerja pada PT Citra Interlindo masih sangat rendah ini terlihat dari meningkatnya jumlah hasil produksi yang tidak tercapai.

Jumlah hasil produksi yang tidak tercapai dapat menjadi indikasi semangat kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari pengiriman produk yang tidak memenuhi kebutuhan pasar. Dibawah ini data yang menunjukkan jumlah hasil produksi. Dan dapat dilihat dari data dibawah ini yang peneliti dapatkan di PT. Citra Interlindo:

Tabel I.I
Data Hasil Produksi PT Citra Interlindo
(Tiga bulan terakhir, Oktober, November, Desember 2015)

No	Bulan	Jumlah Produksi		Selisih	Prosentase
		Plan	Actual		
1	Oktober	120	115	5	4,16%
2	November	135	125	10	7,40%
3	Desember	150	137	13	8,66%

Sumber: Data Internal perusahaan PTCitra Interlindo

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah hasil produksi pada PT Citra Interlindo dalam tiga bulan terakhir tidak mencapai target, ini terlihat pada bulan Oktober jumlah hasil produksi yang dicapai hanya 115 dari jumlah planning yang sudah ditentukan berjumlah 120, kemudian pada bulan November menjadi 125 dari jumlah planning 135, dan pada bulan Desember jumlah produksi yang dicapai hanya 137 dengan jumlah planning 150. Ini menunjukkan bahwa jumlah produksi tidak mencapai target. Hal tersebut membuktikan bahwa semangat kerja pada PT Citra Interlindo masih sangat rendah dengan jumlah produksi yang tidak mencapai target yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2015 terhitung mulai bulan Oktober, November, Desember 2015.

Semangat kerja dapat juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila memiliki semangat kerja. Namun kenyataannya, pada PT Citra Interlindo yang terjadi pada masa sekarang ini banyak karyawan yang kurang memiliki semangat dalam

bekerja, sehingga mengakibatkan produktivitas mereka menjadi rendah. Motivasi kerja karyawan memang merupakan salah satu hal yang dapat berdampak terhadap maju dan mundurnya suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus pintar untuk memberikan layanan yang baik terhadap para karyawannya agar mereka dapat mempunyai motivasi kerja yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain, lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempengaruhi pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang meliputi fasilitas kantor, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, tenang, semangat dan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Tetapi, sering kali perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya, padahal lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan karyawan merasa terganggu saat bekerja. Jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, maka produktivitas karyawan akan terus menurun.

Namun yang terlihat pada hasil survey dan wawancara, tidak sedikit karyawan PT Citra Interlindo yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung. Hal ini tercermin dari lingkungan kerja fisiknya, yaitu masalah pencahayaan yang terlalu redup, kebisingan yang berada di sekitar tempat produksi serta sirkulasi udara yang panas ditempat

produksi. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, merasa bosan dan mudah kelelahan, sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun. Dapat dilihat dari data di bawah ini yang peneliti dapatkan dari PT Citra Interlindo:

Tabel I.II
Laporan Hasil Uji Kuat Pencahayaan (Lux)PT Citra Interlindo
Januari 2016

No	Lokasi	Kisaran (Lux)	Rata-Rata(Lux)
1	Mesin Pres	235-255	234
2	Quality Control	187-195	185
3	Ruang Test	180-189	179

Sumber: Data Internal Perusahaan PT Citra Interlindo

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pencahayaan yang ada di PT Citra Interlindo, masih sangat minim sehingga mengganggu pengelihatn dan konsentrasi karyawan hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan menurun.

Faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi produktivitas. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan bekerja lebih giat. Dengan adanya promosi jabatan, berarti perusahaan memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam bekerja dan juga sebagai tantangan bagi karyawan untuk memegang tanggung jawab dan wewenang yang berbeda dari jabatan sebelumnya. Tetapi, pada kenyataannya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh PT Citra Interlindo masih rendah. Data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel I.III
Data Promosi Jabatan PT Citra Interlindo
(Tiga Tahun Terakhir 2013,2014.2015)

Tahun	Promosi Jabatan
2013	3
2014	2
2015	1

Sumber: Data Internal Perusahaan PT Citra Interlindo

Dari data tabel di atas dapat kita lihat bahwa dari tiga tahun belakang tingkat promosi jabatan karyawan PT Citra Interlindo mengalami penurunan, menandakan bahwa kesempatan promosi jabatan yang dirasakan oleh karyawan PT Citra Interlindo tidak tercapai dengan baik. Hal ini tentunya dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari semangat kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka semangat untuk mencapainya akan makin berlipat.

Berkaitan dengan pentingnya semangat kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey dan wawancara pada PT Citra Interlindo, bahwa ternyata semangat kerja pada PT Citra Interlindo masih sangat rendah ini terlihat dari kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan hal ini dapat dilihat dari tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan yaitu seragam kerja. Tidak semua karyawan mendapatkan seragam kerja yang diberikan perusahaan hal ini tentunya berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja karyawan karena tidak terpenuhinya kebutuhan. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Saat ini masih ada 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 hasil kinerja 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 akan 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 yang 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 Citra Interlindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang elektrikal komponen; panel. Panel adalah sebuah perangkat yang berfungsi untuk menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik dari sumber atau pusat listrik. Perusahaan ini memang memberikan insentif kepada karyawannya, namun didalam program pemberian insentif terlihat bahwa program insentif yang diberikan oleh perusahaan masih kurang sesuai dengan usaha dan hasil kerja yang dicapai karyawan, dimana didalam 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

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai **“Hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT Citra Interlindo di Cikarang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan indentifikasi masalah semangat kerja sebagai berikut:

1. Hasil produksi tidak tercapai
2. Rendahnya motivasi kerja
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Kurangnya promosi jabatan
5. Kepuasan kerja yang rendah
6. Kurangnya pemberian insentif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah “Hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan PT. Citra Interlindo”. Masalah insentif yang dibahas dalam penelitian ini, dibatasi pada material insentif yang berupa komisi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

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 Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan ini diharapkan berguna secara teoretis maupun praktis:

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan

masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Peneliti

Seluruh kegiatan ini dan hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi pembendaharaan perpustakaan.

c. Karyawan

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

d. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan Insentif terhadap Semangat Kerja pada Karyawan.