

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai pekerja mempunyai martabat, perasaan, keinginan, dan juga harapan. Meskipun penggunaan teknologi meningkat dengan pesat dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan namun sumber daya manusia tetap mempunyai peranan yang tidak dapat diabaikan begitu saja, sehingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan bidang keputusan yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Faktor penting yang berhubungan dengan faktor kerja adalah imbalan, termasuk didalamnya upah, tunjangan, insentif dan penghargaan lainnya yang berupa materi. Apabila kebutuhan dasar karyawan tersebut telah terpenuhi dan taraf hidupnya meningkat maka imbalan dalam bentuk materi berkurang. Dalam tahap selanjutnya karyawan akan membutuhkan imbalan berbentuk lain, seperti pengakuan dalam bentuk status atau jabatan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bijak dan adil, rasa diakui, penghargaan, dan lain- lain.

Insentif berhubungan dengan penghargaan dan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan pada senioritas atau jam kerja. Program insentif ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. (Sutrisno Edy, 2011: 355).

Sistem kompensasi berguna untuk mendorong semangat kerja dan prestasi kerja, dapat pula dilakukan dengan pemberian insentif yang tidak tetap untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan tersebut. Upaya insentif ini memotivasi karyawan untuk bekerja

dengan lebih semangat. (Rivai, 2012: 198)

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat sehingga mampu untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2009: 840). Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, seperti pekerjaan, oleh karena itu motivasi menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan produktivitas kerja organisasi tersebut (Sutrisno Edy, 2011: 111)

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya, ini nampak dalam karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dari motivasi yang ia dapatkan dari perusahaan tempat ia bekerja. Motivasi yang didapatkan ini bisa dalam bentuk insentif serta motivasi non financial yang ia dapatkan dari perusahaan tersebut.

PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penetasan telur ayam. Perusahaan ini memiliki dua bagian pekerjaan, yaitu pada lapangan dan kantor, karyawan bagian lapangan ini focus untuk mengurus penetasan telur ayam dan menjaga agar penetasan tetap berjalan, dan juga menjaga anak ayam yang sudah menetas agar tetap terjaga suhu di sekitarnya.

Dalam menjalankan operasionalnya perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, agar tercapai tujuan dari perusahaan itu tercapai. Masalah semangat kerja yang ada pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki semangat dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Presensi Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru Bulan Januari-Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektif bekerja (Hari)	Presensi (orang)				Tingkat absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
Januari	146	26	2	2	4	8	1.42
Februari	146	26	1	3	2	6	1.06
Maret	146	26	5	3	5	13	2.31
April	146	26	6	4	5	15	2.67
Mei	146	26	6	3	5	14	2.49
Juni	148	26	5	7	5	17	2.98
Juli	148	26	5	6	3	14	2.45
Agustus	148	26	4	4	1	9	1.58
September	150	26	5	2	3	10	1.73
Oktober	150	26	1	0	5	6	1.04
November	150	26	3	2	3	8	1.38
Desember	150	26	5	4	2	11	1.90
Jumlah			48	40	43	131	23.01

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, 2015

Dari tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru pada akhir tahun 2015 adalah 150 orang dengan hari kerja satu bulan 26 hari. Tingkat absensi dilihat data bulan januari sampai dengan desember 2015 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadilannya karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru adalah (23.01%),

dengan tingkat absensi terbesar pada bulan juni 2015 yaitu 17 hari ketidakhadiran sebesar (2.98%). Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah yakni pada bulan Mei 2015 yaitu (1.04%).

Menurut Nawawi (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi

semangat kerja karyawan adalah Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Penerimaan penghargaan ini sebenarnya erat kaitannya dengan pemberian insentif dan motivasi lainnya kepada karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian insentif terhadap karyawannya. Untuk itu Berikut ini daftar Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru:

Table 11.2: Daftar kompensasi karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2015

Bagian	Jabatan/Golongan	Jumlah Karyawan (orang)/Bulan	Gaji pokok (Rupiah)/Bulan	Tunjangan makan (Rupiah)/Bulan	Transport (Rupiah)/Bulan
Lapangan	Kernek	4	1.560.000	10.000	15.000
	Bagian penetasan	22	1.820.000	10.000	15.000
	Security	9	1.950.000	10.000	15.000
	Pakan anak ayam	24	2.080.000	10.000	15.000
	Petugas kebersihan	32	2.210.000	10.000	15.000
	Petugas Elektrik	6	2.340.000	10.000	15.000
	Mandor	7	2.600.000	20.000	30.000

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2015

PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru telah melaksanakan pemberian kompensasi dan insentif kepada karyawannya secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan tingkat level karyawan tersebut, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan.

Berdasarkan pada prasurvey yang dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, maka terdapat beberapa indikasi atau fenomena terkait dengan variabel penelitian, yaitu: 1) Perbedaan gaji pada setiap level/tingkat jabatan tidak terlalu besar, namun bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama. 2) Pemberian kompensasi, gaji yang diterima karyawan dirasakan tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan; 3) Bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama tetapi perbedaan kompensasi antar setiap level tidak cukup tinggi; 4) Bagi karyawan, belum adanya penjenjangan karir/level yang cukup jelas, sehingga karyawan yang sudah lama bekerja pun bisa saja menempati jabatan yang sama; 5) Belum adanya sistem pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Melihat hasil prasurvey tersebut, maka peneliti mengambil insentif sebagai salah satu variabel yang dianggap berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain dari insentif, maka variabel lain yang dianggap berpengaruh terhadap semangat kerja adalah motivasi kerja. Berdasarkan pada prasurvey tentang motivasi kerja, maka dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru masih rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa bahwa kebutuhan mereka masih kurang terpenuhi.

Berdasarkan dari kondisi yang ada pada perusahaan tersebut, maka peneliti ingin

mengetahui pengaruh dari insentif dan motivasi kerja, terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru”**

1.2 Perumusan masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi jelas dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Insentif dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pembandingan hasil riset yang berkaitan dengan Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Semangat Kerja Karyawan, dengan cara mengacu pada saran penelitian terdahulu dan pembandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan perbedaan-perbedaan baik variabel-variabel yang ada, sampel, masa penelitian dan sebagainya.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam kaitannya Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Semangat Kerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil penellitian dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk melakukan penelitian berikutnya terutama penelitian terkait dengan Pengatuh Insentif, Motivasi, Dan Semangat Kerja Karyawan.

