

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kini semakin merata ke-seluruh negara didunia, menyebabkan berkembangnya kebutuhan para penduduknya, masyarakat sekarang sudah mulai sadar akan kewajibannya bahkan cenderung kritis akan tuntutan hak-haknya. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat.

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Disamping karyawan mendapatkan imbalan yang berupa gaji atas kontribusinya yang diberikan terhadap organisasi, pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dan memotivasi para pegawai agar meningkatkan produktifitas kerja yang berujung pada kinerja pegawai yang optimal.

Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan semangat dan menimbulkan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak

yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut.

Motivasi yang ada didalam para pegawai dipastikan akan heterogen dalam bergabung kepada organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan karyawan sehingga dapat memotivasi pada diri karyawan agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Jika dikaji dari sudut pandang perusahaan, pemberian insentif atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai motivasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Penilaian dilaksanakan karena perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja yang maksimal dari biaya insentif yang dikeluarkan.

Sedangkan apabila dikaji dari sudut pandang karyawan, insentif dipandang sebagai alat untuk menyambung dan mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat di sangkal bahwa motivasi dasar bagi seseorang untuk bekerja dalam suatu lingkup organisasi adalah mencari nafkah dengan program insentif tersebut.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. atau Jasa Marga merupakan Perusahaan Perseroan yang memiliki produk layanan dalam bidang pengelolaan, pemeliharaan dan pengadaan jaringan jalan tol. Pembentukan Jasa Marga didasarkan atas

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 04 tahun 1978 dalam kebutuhan negara terhadap jaringan jalan yang handal untuk mendukung gerak pertumbuhan ekonomi Indonesia.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera merupakan salah satu Cabang yang terletak di Sumatera Utara khususnya di Kota Medan. Dimana tingkat kompetensi perusahaan ini sangat tinggi diantara perusahaan-perusahaan lainnya, yang mempekerjakan karyawan begitu banyak. Maka perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka, melalui motivasi yang diwujudkan dengan pemberian insentif kepada para karyawan. Dengan demikian dapat diharapkan peningkatan motivasi kerja perusahaan agar mampu bekerja secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan semangat kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam peningkatan semangat kerja karyawan adalah dengan menerapkan metode insentif yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka perbuat. Dengan demikian pemberian insentif dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga terarah tepat tujuan dan dapat diterima seluruh karyawan. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan sistem insentif tentu kepentingan perusahaan dan karyawannya mutlak untuk di perhitungkan. Fenomena yang terjadi di sekitar ruang lingkup perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah dengan banyaknya penghasilan yang diterima oleh karyawan terutama dalam hal insentif

akankah kinerja karyawan optimal terhadap insentif yang diterima, sehingga keadaan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja.

Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik baik secara individu maupun kelompok.

Dengan demikian telah didapati suatu masalah dimana antara banyak tidaknya pengeluaran dalam hal pemberian insentif yang berdampak tetap pada semangat kerja karyawan perusahaan. Maka timbul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT**

KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA MEDAN ”

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
2. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.3. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Perihal penelitian ini penulis hanya membatasi tentang pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
2. Objek penelitian berlangsung pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
3. Tahun penelitian dibatasi pada tahun 2014

1.4. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari pada kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

Sedangkan yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta memperbanyak wawasan tentang administrasi khususnya tentang insentif yang merupakan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a) Bagi perusahaan, tulisan ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan dalam melaksanakan pemberian insentif
- b) Bagi penulis, penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis dalam hal pemberian insentif untuk peningkatan manajemen sumber daya manusia.
- c) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang tertarik untuk permasalahan yang sama di masa yang akan datang

1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus berdasarkan pada kerangka berfikir.

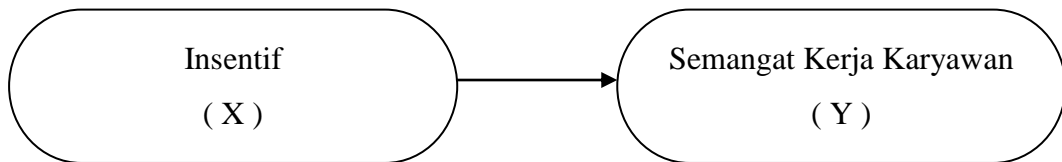
Kerlinger berpendapat, yang dikutip Jalaludin Rakhamat (2000 : 8), Kerangka pemikiran adalah himpunan kontraksi (konsep), defenisi dan preposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menggambarkan realisasi diantara variabel, untuk menjelaskan dan meramalkan gejala tersebut.

Pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran dalam penulisan skripsi ini didasarkan kepada pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Insentif sangat penting untuk meningkatkan keefektifan bagi karyawan “Insentif adalah suatu program yang dilakukan pemerintah untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan semangat kerja yang tujuan utama dari PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan agar tidak terjadi kemalasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Henry Simamora (2004 : 544) menyatakan bahwa Insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Berdasarkan uraian dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi

perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Gambar 1. : Kerangka Pemikiran



1.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006 : 70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Seorang peneliti harus mencari hubungan-hubungan yang menarik dan penting yang dapat menerangkan masalah yang diamati. Kemudian hubungan tersebut dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian orang lain dan dirumuskan dalam bentuk hipotesis agar dapat di uji maka konsep pokok yang diukur dengan variabel yang diberi definisi khusus oleh peneliti dimana variabel tersebut adalah turunan konsep dari insentif menjadi insentif material dan insentif non material, dari semangat kerja menjadi semangat kerja karyawan, agar peneliti dapat menguji hipotesis penelitian.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y). Jadi adapun hipotesis yang diangkat penulis dari permasalahan yang diajukan di atas adalah “Insentif (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan”.

