

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai. Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai alat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk memberi kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kebijakan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan

pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dharma (2013:55) Dalam pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya: Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan keluaran yang dihasilkan. Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Namun baiknya kinerja seorang karyawan juga ditentukan banyak hal, diantaranya imbalan, atau sering disebut insentif. Insentif merupakan salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam bidang SDM.

Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang insentif dan semangat kerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan semangat kerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Ketiga hal tersebut memiliki hubungan satu sama lain karena bila tanpa adanya pemberian insentif maka karyawan tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Pernyataan

tersebut sangat merugikan bagi pihak perusahaan karena karyawan merupakan bagian terpenting agar perusahaan dapat berjalan atau produksi.

Hal tersebut menyebabkan Dealer Nusantara Sakti Kupang harus selalu siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Kondisi tersebut mengharuskan Dealer Nusantara Sakti Kupang dapat menghasilkan produk terbaik dan bermutu kepada konsumen dengan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan semangat para karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Penerapan sistem insentif yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan semangat para karyawan agar bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan insentif, penulis telah melakukan penelitian awal di perusahaan tersebut. Terutama dalam pemberian insentif karyawan. Ternyata dalam penelitian awal tersebut penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan pemberian insentif, baik insentif yang bersifat material maupun insentif non material. Ada beberapa karyawan yang menganggap bahwa pemberian insentif sangat mendorong semangat kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan dari beberapa yang beranggapan bahwa insentif yang diberikan dalam bentuk material masih terlalu kecil, belum sebanding dengan produk yang dijual.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Semangat Karyawan Pada Dealer Nusantara Sakti Kupang

Tabel 1.1

Data penjualan sepeda motor tahun PT. Nusantara Sakti Kupang 2019-2021

NO	TAHUN	INSENTIF
1	2019	631
2	2020	687
3	2021	645

Sumber : Bagian Pemasaran Perusahaan Dealer Nusantara Sakti Kupang

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah penjualan kendaraan bermotor jenis Honda pada Dealer Nusantara Sakti Kupang pada tahun 2019 berjumlah 631, itu menandakan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi dan pada tahun 2020 jumlah penjualan kendaraan bermotor jenis Honda pada Dealer Nusantara Sakti Kupang berjumlah 687 dan bisa dilihat ada peningkatan penjualan dari tahun 2019 ke tahun 2020, itu menandakan bahwa ada pengaruh pemberian insentif yang tinggi sehingga mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan pada tahun 2021 jumlah kendaraan bermotor pada Dealer Nusantara Sakti Kupang yang terjual sebanyak 645, maka bisa dilihat bahwa ada penurunan penjualan dari tahun-tahun sebelumnya dan menandakan bahwa kurangnya semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Abi (2017) melakukan penelitian dengan judul : pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja salesmen pada PT. Masindo Abadi Batam. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap kinerja salesmen.

Christiana Dwi Ningsih (2017) melakukan penelitian dengan judul : pengaruh insentif material, insentif non material dan gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator (studi kasus pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.) hasil penelitian menyimpulkan bahwa insentif material, insentif non

material dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian-penelitian tersebut. Berdasarkan uraian sebelumnya dan beberapa penelitian sebelumnya maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Semangat kerja Karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Insentif Material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang ?
- b. Apakah Insentif Non Material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, Tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis Insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang
- b. Untuk menganalisis Insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Nusantara Sakti Kupang

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademik

Sebagai bahan informasi dan kajian teori mengenai insentif material, insentif non material, semangat kerja karyawan sekaligus memberikan pengembangan ilmu pengetahuan khusus manajemen sumber daya manusia (MSDM)

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis dapat diberikan kepada Dealer Nusantara Sakti Kupang, sebagai sumbangan guna untuk memperhatikan pemberian insentif material dan insentif non material dan pengembangan potensi atau semangat kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga digunakan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang telah meneliti lebih lanjut tentang insentif material dan insentif non material maupun semangat kerja karyawan.