

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, berbagai perusahaan mulai dari perusahaan multinasional maupun perusahaan yang paling besar maupun perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan mereka saat ini. Karena organisasi yang dinamis dan berkekuatan para anggota yang kreatif dan inovatif sangatlah diperlukan untuk suksesnya kegiatan sekarang dan waktu yang akan datang, karena keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung prestasi kerja para karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pergerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Muhammad Yusuf (2016) SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro. SDM secara mikro adalah individu yang bekerja menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan SDM makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum kerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besarnya Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai pergerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Saat ini kebutuhan akan pengelolaan semangat kerja yang baik dirasakan semakin penting di berbagai perusahaan untuk mendorong motivasi dan komitmen serta mengembangkan semangat kerja para karyawan. Karena suatu penilaian pekerjaan yang baik juga akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (imbalan), seperti bonus/insentif, kenaikan gaji ataupun promosi bagi karyawan. Berbagai ganjaran/*punishment* tersebut pada akhirnya akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah utamanya. Umumnya pemberian insentif ini bertujuan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja diperusahaan. Jumlah dari insentif biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian dari karyawan tersebut.

Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan/*punishment* oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan level kinerja yang lebih tinggi yang mengharapkan level kompensasi yang lebih tinggi.

Tak hanya bagi karyawan, efektivitas pemberian insentif juga bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan di mana karyawan yang termotivasi bisa meningkatkan produktivitas dari pekerjaannya.

Insentif disini bisa dibagi menjadi 3 bentuk, yaitu : Insentif Finansial yang berbentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar. Insentif Non-Finansial ini tidak berbentuk uang melainkan berbentuk liburan, pendidikan, pelatihan, terjaminnya tempat kerja yang membuat hubungan antara karyawan dan atasan perusahaan terjalin dengan baik. Yang terakhir ada Insentif Sosial, ini lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja.

Insentif membuat semangat kerja karyawan akan semakin besar dan akan terasa dampak positifnya bagi perusahaan. Semangat kerja disini adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi untuk bekerjasama dengan disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Apabila karyawan terlihat merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya, serta ramah kepada satu sama lain, maka dikatakan karyawan itu mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, mudah emosi, sering sakit, suka membantah, pesimis maka relasi ini dikatakan sebagai bukti bahwa semangat kerjanya yang rendah.

Hal tersebut tidak hanya diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang besar, perusahaan yang masih merintis pun bila atasan perusahaannya memberikan punishment seperti insentif terhadap karyawannya itu akan membuat produktivitas perusahaan semakin malonjak, seperti halnya di CV. Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat.

CV. Prima Kreasi Pratama ini merupakan salah satu perusahaan yang didirikan pada tahun 2011 oleh Bpk.Iwan Kristianto S.Pt yang saat ini memiliki 24 karyawan. CV. Prima Kreasi Pratama ini bergerak dibidang *feed additive*. *Feed additive* merupakan bahan pakan tambahan yang diberikan pada ternak dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas ternak maupun kualitas produksi.

Feed Additive dibagi menjadi beberapa macam untuk meningkatkan kinerja pertumbuhan. Antibiotik yaitu untuk membunuh atau menghambat pertumbuhan bakteri di organ usus halus. Probiotik yaitu untuk menambah jumlah mikroba yang bermanfaat yang kemudian dapat mengurangi mikroba yang merugikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pertumbuhan. Ada *prebiotic* yang menyediakan substrat atau “makanan” bagi mikroba yang baik. Fitobiotik yang bisa melancarkan aliran darah, mengurangi kadar glukosa darah, memperbaiki keadaan organ dalam, meningkatkan nafsu makan, melancarkan saluran pencernaan dan masih banyak yang lainnya.

CV.Prima Kreasi Pratama menggunakan merk “Prima Care” yang dikhususkan untuk ternak ayam. Strategi pemasaran yang digunakan perusahaan pertama kali yaitu menjalin hubungan baik dengan para peternak dan memperkenalkan produk agar para peternak tertarik untuk membeli produk *Feed Additive* dari Prima Care. Selain terjun langsung kepada peternak ayam perusahaan juga membuat media sosial untuk mempermudah pemasaran.

Kelebihan dari produk Prima Care yaitu komposisi yang digunakan untuk pakan tambahan ini memiliki kualitas terbaik yang aman bila di konsumsi oleh ayam. Harga yang dibandrol cukup terjangkau dibandingkan dengan perusahaan lain. Dan saat ini CV.Prima Kreasi Pratama sudah

memiliki banyak pelanggan dari luar kota seperti Malang, Cilacap, Jepara, Kebumen dan kota-kota besar lainnya. Dan saat ini telah berhasil menjual pakan tambahan sebanyak 200ton per bulannya.

Perusahaan masih menghadapi masalah pada semangat kerja pada indikator **Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan harus dipertanggung jawabkan setiap pelaksanaannya. Karyawan menjadi memilih-milih dalam pekerjaannya seperti hanya mengambil pekerjaan harian dibandingkan dengan pekerjaan Borongan.

Masalah diatas disebabkan oleh belum diterapkan Insentif secara maksimal oleh perusahaan terutama yang menyangkut indikator **Bonus**

Bonus merupakan upah yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Hal ini bisa disebabkan oleh tidak diberikannya bonus kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan borongannya dengan maksimal.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat”** .

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan insentif karyawan pada CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat ?
3. Berapa besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat?
4. Hambatan & usaha apa saja yang terjadi pada CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Pada umumnya tujuan penelitian untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan dalam perumusan masalah. Yang dimaksud dengan tujuan penelitian disini adalah penelitian berkenaan dengan maksud peneliti melakukan penelitian, terkait dengan perumusan masalah dan judul.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan beberapa tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan dalam perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif kepada karyawan CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh intensif terhadap semangat kerja karyawan di CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat
4. Untuk mengetahui cara mengatasi masalah yang ada pada CV.Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, antara lain :

A. Kegunaan secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi akademik khususnya tentang pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian di bidang penelitian yang sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

B. Kegunaan secara praktis

A. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang insentif terhadap semangat kerja karyawan di CV. Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat, memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia, dan semangat kerja karyawan sebagai upaya dalam menambah wawasan dan pengetahuan.

B. Bagi Objek Penelitian

Memberikan saran dan masukan bagi CV. Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat dalam hal pemberian insentif guna meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berpengaruh pada kualitas dan kesuksesan perusahaan.

C. Bagi pihak lain

Menjadikan hasil dari penelitian ini sebagai contoh bagi perusahaan lain dalam hal pemberian insentif kepada karyawannya.

1.5. Lokasi dan lamanya Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Prima Kreasi Pratama Kabupaten Bandung Barat, Jl Raya Cipatat, Kabupaten Bandung Barat.

Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian ini dimulai dari tahap persiapan, tahap penelitian, hingga tahap penyusunan berjalan selama kisaran waktu 6 bulan pada bulan Oktober 2021 s/d Maret 2022.

Tabel 1.2

No	KETERANGAN	TAHUN 2021-2022																																			
		OKTOBER				NOVEMBER				DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
TAHAP PERSIAPAN																																					
1	Penjajagan	■	■																																		
2	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																										
3	Pengajuan judul	■	■																																		
4	Penyusunan Usulan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																					
5	Seminar (Usulan penelitian)																																				
6	Perbaikan hasil seminar Usulan Penelitian																																				
TAHAP PENELITIAN																																					
1	Pengumpulan Data																																				
	a. Observasi																																				
	b. wawancara																																				
	c. kuesinor																																				
2	Pengolahan Data																																				
3	Analisis Data																																				
TAHAP PENYUSUNAN																																					
1	Penyusunan Laporan																																				
2	Perbaikann Laporan																																				
3	Sidang Skripsi																																				
4	Perbaikan Hasil Sidang Skripsi																																				

Jadwal Kegiatan Penelitian

