

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah 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. Banyak perbedaan yang mendalam dari setiap individu, membuat para pemimpin perusahaan harus teliti melihatnya, supaya kinerja karyawan maupun produktivitas terhadap tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa dan dikembangkan secara bertahap dan terus menerus supaya hasil yang diperoleh adalah yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan oleh perusahaan. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai dengan rencana.

Semangat berarti mampu mengerjakan sebuah kinerja dengan ikhlas dan percaya diri akan hasil yang baik didapatnya. Ketika semangat kerja itu telah tercapai maka sumber daya manusia itu akan mampu mengoperasikan sebuah organisasi dalam wujud yang makmur dan sejahtera.

Memang semangat kerja itu timbul jika didasari oleh beberapa faktor yang menjadi pendukung. Semangat kerja ini yang selalu membuktikan kinerja perusahaan itu tinggi atau tidak. Secara pemikiran yang sehat ketika kita ingin semangat belajar disekolah pastinya kita harus diberikan perlengkapan, motivasi, dan yang paling di tunggu adalah uang jajan. Demikan pula semangat di perusahaan, perlu adanya penghargaan berupa pemberian insentif maupun promosi jabatan, karena dengan pemberian penghargaan ini karyawan lebih dihargai, diperhatikan, dan diakui hasil kinerjanya.

Memahami sumber daya manusia yang dipergunakan oleh perusahaan perlu adanya sesuatu yang diharapkan oleh para pekerja dari kinerja keras mereka, seperti adanya tambahan yang didapat karena prestasi (insentif), harapan menduduki sebuah tempat kerja yang baik yang dikarenakan kinerja yang baik juga (promosi jabatan). Harapan ini yang perlu diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan semangat kerja karyawan demi satu tujuan yang pasti. Dengan meningkatnya semangat kerja ini maka secara otomatis produktivitas perusahaan meningkat dengan baik. Hasil kerja yang baik dan loyalitas karyawan perlu diapresiasi dengan pemberian segudang penghargaan demi terciptanya kemakmuran perusahaan.

Dengan adanya pemberian insentif dan adanya target promosi jabatan, para karyawan pasti merasa nyaman, lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan kemampuan kerjanya, dengan demikian akan terjadi sebuah loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Hal ini yang harus diciptakan untuk meningkatkan semangat kerja demi terhindarnya dari masalah-masalah yang dapat merugikan perusahaan.

Pemberian insentif sangat memiliki peran kepentingan, yaitu bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan insentif ini dilakukan bertujuan untuk mempertahankan kinerja karyawan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Selain bagi perusahaan pemberian insentif ini sangat mendorong kinerja karyawan ketitik yang lebih tinggi, yang dimana pemberian insentif ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Dan ketika kesejahteraan karyawan telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan lebih baik dan diharapkan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberian insentif ini sangat memiliki peran yang begitu besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan terutama dalam menyangkut semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan dorongan yang diberikan melalui pemberian insentif yang sesuai dengan syarat pemberian insentif. Oleh karena itu maka perlu dikembangkan sistem pemberian insentif yang baik dan tepat guna yang dimana akan mendorong setiap individu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik. Apabila kepuasan dan kenyamanan tercipta dalam setiap diri karyawan, maka akan menciptakan kembali semangat kerja dan tanggung jawab yang baik pula.

Promosi jabatan merupakan sebuah seni yang mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan akan selalu menghargai, memperhatikan ataupun berusaha untuk memberikan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Target promosi jabatan

ini lebih dipokuskan pada kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan itu lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kinerjanya. Pentingnya promosi jabatan ini akan menyadarkan pemimpin perusahaan untuk tetap menghargai dan mengakui kemampuan kinerja karyawannya dalam meningkatkan semangat kerja, serta terhindar dari masalah masalah yang dapat merugikan karyawan seperti : menurunnya semangat kerja, disiplin menurun, tingkat absensi akan menurun atau bahkan hal yang paling besar adalah terjadi pemogokan kerja bahkan adanya unjuk rasa.

PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan Badan Usaha yang bergerak dibidang distributor Fhiliphs (farmasi, gula, alat-alat medis) merupakan perusahaan yang mempekerjakan karyawan untuk menyalurkan barang ke konsumen langsung, yang dimana perusahaan ini hampir 50% wilayah Sumatera utara dijalani untuk mendistribusikan barang kekonsumen. PT Rajawali Nusindo Cabang Medan memiliki banyak karyawan, yang dimana kebanyakan kelapangan untuk menyalurkan barang.

Misi dari pada perusahaan ini adalah memberdayakan seluruh karyawan sebagai modal utama untuk memberikan mutu layanan terbaik bagi pelanggan, kegiatan operasi yang efektif dan efisien, serta penciptaan nilai yang optimal bagi stakeholders. Dari misi ini jelas menyatakan bahwa perusahaan ini memberdayakan karyawannya.

Semakin banyak jam terbang kerja karyawan semakin besar peluang untuk mendapat insentif maupun promosi jabatan, selain itu juga pasti akan ada roda perputaran jabatan, akan tetapi perputaran jabatan atau pemberian intensif kurang

terlaksana dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya, bisa dari pemimpin atau karyawannya itu sendiri. Dengan terjun kelapangan dan mampu bekerja melewati batas dan penuh tekanan akan kerja pastilah mendapatkan imbalan maupun penghargaan yang bagus pula, supaya tujuan utama dari perusahaan itu tercapai dan mampu menjalin kerja sama dalam perusahaan tersebut.

Sebagai perusahaan yang menyerap tenaga kerja dalam skala besar PT. Rajawali Nusindo cabang Medan dituntut untuk tetap mempertahankan semangat kerja karyawan karena hal tersebut akan menjaga produktivitas kinerja karyawan terhadap perusahaan. Beberapa hal yang menjadi perhatian dimana semangat kerja di PT. Rajawali Nusindo cabang Medan ini kurang begitu terlihat, yang didasari oleh beberapa factor yaitu, pergantian pemimpin perusahaan menyurutkan semangat kerja karyawan karena ketidakcocokan antara atasan dan bawahan. Selain itu juga kepercayaan yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan akan menempatkan posisi kerjanya di satu bagian saja, padahal karyawan tersebut menginginkan sebuah jabatan atau posisi yang baru. Disamping itu juga karyawan selalu risau akan insentif yang berjalan kurang baik, karyawan selalu mengeluh bagaimana semangat bekerja maksimal jika hanya makan gaji saja. Hal ini bisa terjadi pimpinan perusahaan selalu berganti, kurangnya komunikasi yang baik, dan berbagai faktor lain.

Harus ada perlakuan yang baik bagi karyawan yang diberikan oleh PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan salah satunya adalah pemberian insentif yang merupakan timbal balik dari prestasi yang telah diberikan karyawan kepada

perusahaan. Pemberian insentif juga dimaksudkan untuk memotivasi para karyawan yang kurang berprestasi agar meningkatkan prestasi kerjanya.

Karyawan selalu ingin merasa puas dalam kinerjanya, selain itu juga karyawan tidak merasa puas jika tidak menduduki sebuah jabatan yang berbeda, dalam arti perlu PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan menerapkan perputaran posisi jabatan, selain itu juga karyawan tidak merasa tercukupi kebutuhannya jika hanya mengharapkan gaji saja. Mereka. Yang dimana semua ini dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Demi terciptanya semangat kerja yang baik, perlu PT. Rajawali Nusindo cabang Medan memberikan sebuah penghargaan yang baik, dimana pemberian insentif maupun promosi jabatan akan menunjang semangat kerja dan menciptakan produktivitas perusahaan itu sendiri. Bukan hanya memberikan tetapi harus juga memperhatikan sampai ke bagian bahwa sekalipun dalam arti . pemimpin harus melihat karyawan ke bagian yang paling bahwa bukan hanya pada bagian tertentu saja. Dengan demikian bisa diketahui apakah semangat karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan ini sudah tercapai apa belum setelah insentif dan promosi jabatan itu diberikan atau dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pemberian insentif, promosi jabatan dan semangat kerja dengan judul: "Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan"

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di PT. Rajawali Nusindo cabang Medan sebagai berikut:

1. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo cabang Medan?
3. Apakah Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo cabang Medan?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian mendapatkan temuan yang lebih focus dan mendalami permasalahan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

## 1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan?

2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo cabang Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo cabang Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan  
Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga bermanfaat dalam menghargai dan memberi hak karyawan dalam menambah semangat kerja.
2. Bagi karyawan Sebagai pedoman dalam meminta hak dan melaksanakan kewajiban sesuai kinerja dalam perusahaan.

3. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

