

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, karena tanpa adanya karyawan/sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak berbagai macam fungsi dalam suatu organisasi atau perusahaan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menunjang kebutuhan hidup manusia baik secara individu maupun kelompok, Hasibuan (2019: 10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan perlu dikelola dan diperlihara dengan baik agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, efektif juga efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam prakteknya, pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah yang dibayangkan, tak sedikit perusahaan yang mengalami kemunduran akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.

Salah satu masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan yang mengalami kemunduran terkait manajemen sumber daya manusia adalah menurunnya tingkat semangat kerja karyawan, atau bahkan sejak awal karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja. Maka dari itu sangat penting memastikan bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja agar perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya. Dengan terpeliharanya semangat kerja karyawan maka akan membuat tujuan perusahaan semakin mudah tercapai. Keban dalam Busro (2018: 334) menyebutkan, bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Nawawi dalam Agustin Riyan P (2021: 64) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi. Karyawan yang semangat kerjanya menurun atau bahkan kehilangan semangat kerjanya bisa terjadi karena berbagai hal seperti beban kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima, lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman, tidak tersedianya berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, tidak adanya tunjangan-tunjangan, tidak adanya pelayanan-pelayanan seperti jaminan kesehatan, kurangnya perhatian dari atasan dan masih banyak lagi yang membuat karyawan tidak merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga menurunkan semangat karyawan untuk bahkan datang ke perusahaan apalagi menjalankan tugasnya. Semangat kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari berbagai indikasi seperti menurunnya kehadiran karyawan dalam bekerja, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama di kantin, berlama-lama merokok di

area smoking, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai, tidak fokus dalam bekerja, tidak bisa bekerja sama dengan baik, menurunnya kedisiplinan dalam menjalankan SOP perusahaan dan lain sebagainya.

Semangat kerja karyawan yang menurun akan sangat merugikan perusahaan bahkan dapat membuat operasional perusahaan terganggu dan mengalami penurunan. Maka dari itu diperlukan strategi guna mencegah turunnya semangat kerja karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian insentif yang baik, pemberian tunjangan serta pelayanan yang baik dan memadai kepada karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja, kebutuhan mereka terpenuhi sehingga mereka semangat bekerja untuk sebuah perusahaan. Menurut Dedek Kurniasi dan Nur'ain Harahap (2021) mengatakan bahwa dengan pemberian insentif dan tunjangan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan adanya program pemberian insentif, karyawan akan merasa bersemangat ketika melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau melebihi standar yang diperlukan. Biasanya karyawan akan mengambil lembur agar mendapatkan insentif guna menutupi kebutuhannya, hal ini juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena output yang dihasilkan akan lebih banyak dari standar atau dapat mencapai target yang ditentukan. Menurut penelitian dari Dedek (2021) Selain pemberian insentif, pemberian tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya, uang transportasi, uang makan, dan sebagainya biasanya akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitupula dengan pelayanan-pelayanan yang disediakan oleh perusahaan seperti jaminan kesehatan, jemputan karyawan, puskesmas/dokter, asuransi, hal tersebut

akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dan menghilangkan rasa malas karyawan untuk datang bekerja.

Perusahaan fashion Mondaymorning Kota Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian yang didirikan pada tahun 2012 oleh Rehana Weqar. Menurut manajer SDM Perusahaan fashion Mondaymorning Kota Tasikmalaya dalam rangka pemeliharaan sumber daya manusianya agar tetap semangat dalam bekerja, perusahaan mengadakan pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja diluar jam kerja standar yang ditentukan, serta memberikan tunjangan-tunjangan dan pemberian pelayanan seperti tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, penyediaan mushola, uang transportasi, jaminan kesehatan dan lain sebagainya.

Menurut Rehana di perusahaan fashion Mondaymorning Kota Tasikmalaya tingkat keterlambatan atau kehadiran karyawan cenderung tinggi. Dalam satu minggu tercatat sebanyak 5 sampai 6 kali karyawan ijin atau absen dalam bekerja. Untuk dapat menanggulangi hal ini perusahaan fashion Mondaymorning memberikan insentif dan juga pemberian tunjangan dan fasilitas yang nyaman bagi karyawan sebagai pendorong agar karyawan dapat semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rehana, permasalahan yang ditemui dalam perusahaan adalah dalam kurun waktu satu pekan, selain itu ada juga karyawan yang sulit untuk bekerja sama dalam tim masih saja terdapat karyawan yang izin ataupun absen dalam bekerja walaupun sudah dilakukan pemberian insentif dan tunjangan serta

pelayanan yang cukup baik. Menurutnya jika dipersentasikan terdapat sekitar 25% karyawan yang dapat dikatakan kurang semangat dalam bekerja dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam satu minggu.

Maka dari itu upaya pemberian insentif, tunjangan dan juga pelayanan tersebut belum diketahui dengan pasti apakah benar-benar membuat karyawan semangat dalam bekerja atau tidak.

Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian terkait hal ini dan menyusun naskah skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF, TUNJANGAN DAN PELAYANAN TERHADAP SEMANGAT KERJA (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Fashion Mondaymorning Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh insentif, tunjangan dan pelayanan terhadap semangat kerja yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif, Tunjangan dan Pelayanan, serta Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelayanan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya secara parsial?

3. Bagaimana pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelayanan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Insentif, Tunjangan dan Pelayanan, serta Semangat Kerja karyawan bagian produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelayanan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya secara parsial.
3. Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelayanan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya secara simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mengenai pengaruh insentif, tunjangan, dan pelayanan terhadap semangat kerja dan dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai insentif, tunjangan, dan pelayanan serta semangat kerja karyawan.

2. Guna Laksana:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman khususnya di bidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja menjadi lebih baik supaya memperoleh hasil yang maksimal dikemudian hari.

c. Bagi Universitas Siliwangi

Menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Panyingkiran, No. 13-15-17, Tawang Sari, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46112, Indonesia.

Penelitian ini dijadwalkan dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari tanggal 28 Oktober 2022 sampai dengan tanggal 25 April 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.