

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini telah kita ketahui bersama bahwa perkembangan zaman begitu pesat sehingga manusia yang tidak mau berubah akan tergilas oleh kejamnya zaman yang telah hampir melunturkan nilai-nilai kebudayaan bangsa ini. Begitu juga halnya dengan sebuah organisasi yang juga dituntut untuk selalu memunculkan berbagai Inovasi tertentu sehingga kelompok tersebut tetap bertahan dan mampu bersaing dengan kelompok lain yang sejenis dan bergerak dibidang yang sama.

Sebuah organisasi atau suatu kelompok manusia tentu tidak akan dapat bertahan jika tidak memiliki arah dan tujuan yang jelas dari pemimpin yang dapat dipahami dan diterima oleh kelompok tersebut. Jadi, jika organisasi tersebut ingin tetap bertahan serta mampu bersaing maka harus ada sinergi antar kelompok mulai dari Pucuk Pimpinan sampai Karyawan atau Staff yang kedudukannya paling bawah. Karena jika terdapat kesinergian dalam organisasi tersebut tentu akan lebih mudah untuk menyampaikan pesan secara langsung dan akan tergambar suatu arah dan tujuan yang jelas dan dapat diterima oleh semua kelompok.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk

dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang “motivasi” perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawannya.

Karyawan adalah roda organisasi yang mana harus di selaraskan putarannya, karena tanpa adanya keselarasan dalam perputarannya akan berakibat terjadinya perjalanan yang tidak mulus. Dalam perilaku karyawan sebagai seorang manusia biasa pasti memiliki perbedaan antara satu orang dengan orang yang lainnya. Hal tersebut selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun keberhasilan seseorang tergantung pada kekuatan motivasi. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang dapat menyebabkan tercapainya tujuan lembaga atau individu itu sendiri.

Motivasi disuatu lembaga sangat di butuhkan, sebab tanpa adanya motivasi suatu lembaga tidak akan berkembang dan pada akhirnya tujuan lembaga tidak tercapai khususnya motivasi bagi karyawan, merupakan kunci utama bagi kesuksesan suatu lembaga. Bagaimanapun bentuk motivasi, sangat berperan sekali dalam perkembangan suatu lembaga atau organisasi, sebab motivasi menjadi proses penyemangat kerja karyawan untuk lebih baik dan

meningkat. Salah satu bentuk motivasi yang didapat oleh karyawan adalah insentif.

Setiap manusia yang hidup di dunia ini pasti sering mendengar istilah insentif. Adapun Insentif telah banyak di bahas di dalam kehidupan sehari-hari, baik dari di instansi-instansi pendidikan maupun di instansi-instansi yang lain karena insentif memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat dalam kerja yang berdampak pada bertambahnya volume produktivitas kerja.

Salah satu tujuan adanya Insentif adalah sebagai salah satu motivator yang juga sangat dibutuhkan dalam suatu kelompok organisasi terkait, sebab tanpa adanya hal tersebut tentu organisasi tidak akan dapat berkembang dengan baik dan pada akhirnya arah yang menjadi tujuan utama organisasi tidak akan dapat tercapai dengan sempurna. Insentif yang diberikan untuk para karyawan tentu sangat penting, ini dikarenakan roda organisasi adalah para karyawan itu sendiri sehingga jika pimpinan tidak kontinyu dalam memperhatikan kondisi roda secara maksimal maka dikhawatirkan akan muncul hambatan ditengah-tengah perjalanan dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Insentif di dalam kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan bahwa insentif adalah insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.¹

¹ Depdiknasm, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jilid III*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) hal 432

Studi tentang pemberian insentif dipopulerkan oleh Frederick Taylor pada akhir tahun 1800-an. Menurutnya insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar dari yang telah ditetapkan. Dalam studinya dia melihat kecenderungan karyawan bekerja selambat mungkin dan menghasilkan keluaran (output) pada level minimum yang ditetapkan.²

Dalam menentukan pemberian insentif berbeda-beda setiap instansi dalam pelaksanaannya. Seperti halnya pemberian insentif yang ada di Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo yang terletak di Gang Kepala Desa RT 03 RW 04 Trosobo Sidoarjo, yang dilakukan dengan cara-cara tertentu yaitu dengan cara pemberian hadiah, pemberian komisi, pemberian tunjangan, pemberian bonus, pemberian pujian, pemberian teguran, pemberian promosi, penyediaan fasilitas, pemberian bimbingan (*workshop*), yang kesemuanya ini memang diprioritaskan oleh ketua Yayasan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian insentif sangat memiliki pengaruh dalam pembangkitan semangat dan gairah kerja karyawan. Karena dengan semangat dan gairah kerja karyawan akan berakibat terwujudnya pencapaian tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Menurut Elton Mayo (1880-1949) dari *Universitas Harvard* yang terkenal dengan penelitian di bidang *Human Relations* pada *Western Electric Company* di *Hawrhorne Chicago* Mayo berkesimpulan pertama: bahwa orang yang menunjukkan

² Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1995) hal. 411

semangat yang tinggi bila menyadari bahwa dia memperoleh pengakuan dan penghargaan (*The First Assembly Test Room Experiment*), kedua: bahwa para pekerja akan mengembangkan norma-norma resmi.³

Dari teori Elton Mayo diatas dapat disimpulkan bahwa insentif yang berupa pengakuan dan penghargaan itu sangat untuk menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Oleh karenanya insentif sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Adapun semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai orientasi kerja yang maksimal. Hal ini pengertian menurut Hasibuan.

Adapun kenyataan lapangan yang dapat penulis lihat bahwa semangat kerja yang ada di Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel adalah relatif normal, hal ini karena dari pihak yayasan cukup sering memberikan insentif.

Setelah paparan mengenai pentingnya intensif terhadap penelitian ini mengacu pada adanya semangat kerja karyawan. Peneliti mencoba mencari fakta baru pada lembaga sosial yang tidak mengedepankan orentasinya pada materi atau *non profit oriented*. Dalam penelitian ini penulis menginginkan adanya bukti adanya pengaruh intensif terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel.

Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel merupakan sebuah kelompok organisasi lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan sosial yang didirikan pada tanggal 28 Agustus 1998 yang sekarang beralamat di

³ Muhammad, Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1996). hal.

Gang Kepala Desa Trosobo RT 03-RW 04 Taman Sidoarjo 61257 . Dalam menjalankan kinerja Yayasan tersebut, mereka memiliki visi dan misi serta agenda rutin yang harus dilaksanakan oleh semua unit yang terkait didalamnya. Namun, apakah semua agenda tersebut serta merta terbentuk dengan sendirinya dan apakah mereka mampu bersaing dengan organisasi sejenis serta bagaimana cara mereka agar tetap eksis dalam dunianya? Itu semua tergantung dari bagaimana peran yayasan untuk memberikan motivasi bagi karyawannya supaya tetap semangat dan bergairah dalam menjalankan pekerjaannya.

Agar tercipta sikap kerja yang positif pada karyawan, maka menurut Herzberg seorang pemimpin harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada bawahannya salah satu perhatiannya dengan memberikan insentif. Menjadi hal yang menarik untuk diteliti bagaimana kinerja karyawan pada lembaga sosial, apakah insentif menjadi motivasi bagi semangat kerja karyawan. Maka penelitian ini mengambil judul penelitian “PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN DAN SOSIAL SUNAN AMPEL (YPSSA) SIDOARJO”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo?
2. Sejauh manakah pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang juga dapat bermanfaat bagi generasi yang akan datang, dan dijadikan studi banding bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan masalah pemberian insentif terhadap Semangat kerja karyawan yang ada di lembaga tersebut.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa dijadikan suatu masukan bagi Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Surabaya untuk meningkatkan kualitas Semangat nya dengan memberikan insentif dengan baik, demi mencapai tujuan perusahaan.

E. Definisi Operasional

Wujud Insentif dalam hal ini terlihat dari pemberian gaji, bonus, kesejahteraan dan fasilitas.

Wujud semangat kerja dalam hal ini adalah diwujudkan pada masalah absensi atau kerjasama, memaksimalkan motivasi kerja, menciptakan kepemimpinan yang serasi, komunikasi antar karyawan, dan kondisi fisik tempat kerja.

Asumsi Menurut Prof. Dr. Winarno Surakhmad M.Sc.Ed yang dikutip oleh Suharsimi asumsi adalah: sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.⁴

Dalam penelitian ini ada tiga asumsi, yaitu :

1. Insentif Karyawan adalah pemberian penghasilan tambahan pada Karyawan agar semangat dalam bekerja.
2. Semangat kerja Karyawan sangat di pengaruhi oleh pemberian Insentif lembaga pada Karyawan.
3. Semangat kerja Karyawan di harapkan mengarah pada peningkatan kinerja Karyawan dalam bekerja di lembaga.

Batasan Pembahasan

Penelitian ini membatasi diri pada pengkajian tentang :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Surabaya tahun 2010.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh pemberian insentif karyawan terhadap Semangat kerja karyawan.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, 2006), hal.65

3. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada subyek penelitian ini, yaitu para karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo, dan tidak bisa digeneralisasikan pada subyek penelitian yang lain.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima bab Yaitu halaman depan meliputi, halaman sampul, halaman nota pengesahan, halaman motto penulis, halaman persembahan, halaman kata pengantar, dan halaman daftar isi.

Bab I, pada awal pembahasan penulis membahas tentang pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, selanjutnya penulis membahas tentang Kerangka Teoritik, yang berisikan Kajian Pustaka, Kajian Teoritik, Penelitian Terdahulu yang Relevan

Bab III, membahas tentang metode penelitian yang di dalamnya berisikan tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian, Obyek Penelitian, Teknik Sampling, Variabel dan Indikator Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV, akan diulas tentang Penyajian dan analisis data yang meliputi: Gambaran Umum Obyek Penelitian, Penyajian Data, Pengujian Hipotesis dan Analisis data, dan Pembahasan Hasil Penelitian

Bab V, penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, yang dilanjutkan dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan lain-lain.