

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. (Hasibuan, 2010)

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya semangat kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan semangat kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan insentif dan pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai. (Hasibuan, 2010)

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. (Handoko 2001:4) Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan pesaing, tetapi juga perlu menganalisis

faktor internal. Berikut ini adalah jumlah sumber daya manusia atau karyawan yang ada di PT. Gojek Cabang Jember dapat dilihat pada

Tabel 1. Jumlah karyawan pada PT.Gojek cabang Jember

No	Jabatan fungsional	Jumlah pegawai
1	Direktur	1
2	Manajer IT	1
3	Programing	4
4	Front office	1
5	Customer service	1
6	Admin	1
7	Pemasaran	2
8	Manajer keuangan	1
9	Karyawan akuntansi	1
10	Manajer driver	1
11	driver	4037

Sumber data PT.Gojek cabang Jember tahun 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah pegawai di PT.Gojek cabang Jember adalah direktur 1, manajer IT 1,programing 4 , front office 1, CS 1, admin 1, pemasaran 2, manajer keuangan 1, manajer keuangan 1, karyawan akuntansi 1,manajer driver 1 dan drver 4037.

Salah salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan semangat kerja. Halsey (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh

dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberikan sedikit mungkin. apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Apabila karyawan merasa semangat dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Berdasarkan wawancara semangat kerja karyawan diperoleh sebagai berikut

Tabel 2. Semangat kerja karyawan pada PT. Gojek cabang Jember

No	Tingkat semangat	Tidak baik	Biasa	Baik
1	Sistem kesejahteraan	28,5%	33%	38,5%
2	Sistem rekrutmen	24,5%	35,5%	41%
3	Sist. Informasi SDM	33%	30%	37%
4	Penghasilan	30%	33%	37%

Sumber data PT.Gojek cabang Jember tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil semangat kerja karyawan terdapat sistem kesejahteraan, sistem rekrutmen, sistem informasi SDM dan penghasilan. yang menunjukkan semangat kerja karyawan lebih besar persentase dari pada ketidak semangat dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah insentif dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT Gojek cabang Jember

Insentif tertuju pada semangat sebagai suatu ukuran dari suatu aktivitas sehingga insentif dimaksudkan untuk menambah semangat atau perangsang dalam aktivitas. Semangat juga merupakan suatu unsur dalam memberikan insentif, sehingga berdampak pada upah yang tinggi atau jaminan sosial yang mewah (Mokieyat, 1999) penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2002:80)

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tepat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidak hadirannya menurunkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diperoleh data mengenai insentif di PT Gojek cabang Jember.

Tabel 3. Data insentif di PT. Gojek cabang Jember

Hari	Jumlah poin/Insentif	Catatan	Pembagian poin
Senin/minggu	<ul style="list-style-type: none"> • 14 poin = Rp15.000 • 16 poin = Rp25.000 • 20 poin = Rp40.000 	Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 20 poin), maksimal bonus yang akan diterima adalah Rp 80.000/hari	<ul style="list-style-type: none"> • Go ride 1 point • Go send 1 point • Go food 2 point • Go shop 2 point

Sumber data PT.Gojek cabang Jember tahun 2019

Berdasarkan tabel 3, dapat di analisis bahwa karyawan akan mendapatkan insentif maksimal jika point 20 atau lebih yang harus di selesaikan dalam waktu hari itu juga. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. Pengaruh insentif dan motivasi terhadap semangat kerja driver PT.Gojek cabang Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini tertuang dalam pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Untuk mengetahui pengaruh *insentif* terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan sumbangan penilaian bagi perusahaan dalam mempertahankan customer, dan meningkatkan pelayanan driver terhadap customer.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya.
- c. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan sumber ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya bagi akademis yang tertarik melakukan penelitian.