

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
CV. BELTONI MOJOKERTO**

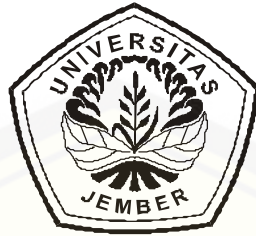
*(The Influence of Incentive Awarding to the Work Enthusiasm at the Production
Employee on CV. Beltoni Mojokerto)*

Skripsi

Oleh :

**Halleyana Budiasri
NIM. 040910202082**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2010**



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
CV. BELTONI MOJOKERTO**

*(The Influence of Incentive Awarding to the Work Enthusiasm at the Production
Employee on CV. Beltoni Mojokerto)*

Skripsi

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh :

**Halleyana Budiasri
NIM. 010910202047**

**Dosen Pembimbing I
Drs. Matnur Haryono
NIP. 194508181976031001**

**Dosen Pembimbing II
Drs. H. Rudy Eko Pramono M,Si.
NIP. 195908201988031001**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2010**

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
CV. BELTONI MOJOKERTO**

*(The Influence of Incentive Awarding to the Work Enthusiasm at the Production
Employee on CV. Beltoni Mojokerto)*

Oleh :

**Halleyana Budiasri
NIM. 040910202082**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Matnur Haryono

Dosen Pembimbing II : Drs. H. Rudy Eko Pramono M,Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Halleyana Budiasri

NIM: 010910202047

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Beltoni Mojokerto* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi,

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Januari 2010
Yang Menyatakan

Nama: Halleyana Budiasri
NIM: 040910202082

LEMBAR PENGESAHAN

Telah Diterima dan Dipertahankan Didepan Sidang Tim Penguji Guna Memenuhi
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata satu (S-1)
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Pada
Hari : Rabu
Tanggal : 13 Januari 2009
Jam : 09.00
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Drs. Matnur Haryono
NIP. 194508181976031001

Anggota Tim Penguji

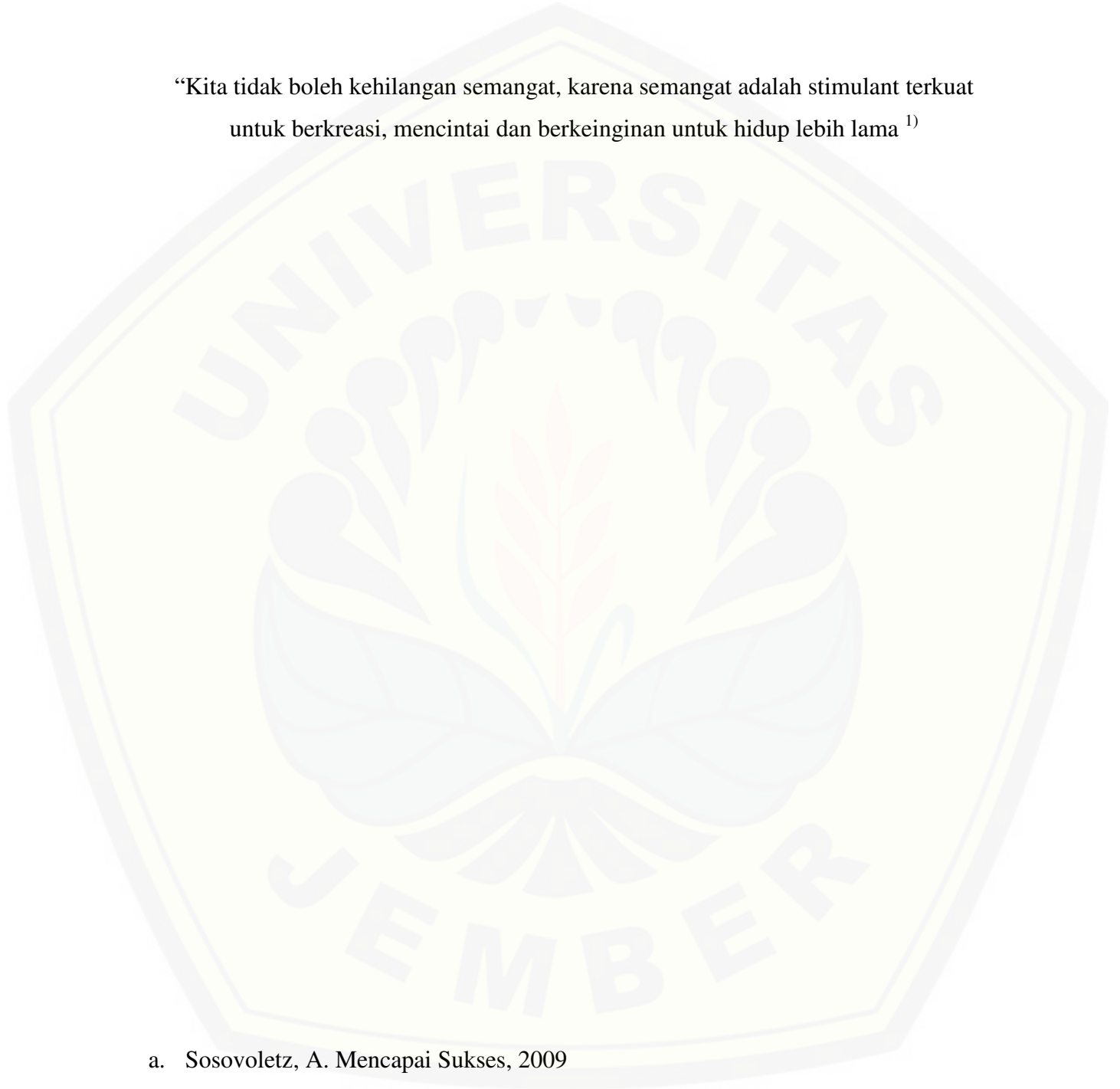
- 1.) Drs. H. Hartono Djulianto, M.Si (.....)
NIP. 194607281977031001
- 2.) Drs. Poerwanto, MA (.....)
NIP. 194907151984031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswandi, MA
NIP. 195207271981031003

MOTTO

“Kita tidak boleh kehilangan semangat, karena semangat adalah stimulant terkuat untuk berkreasi, mencintai dan berkeinginan untuk hidup lebih lama ¹⁾



- a. Sosovoletz, A. Mencapai Sukses, 2009

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- a. Kedua orang tua saya Bapak Budi Waluyo dan Ibu Sri Narwati Terima kasih atas segala doa, motivasi, dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
- b. Kakakku Alynia dan adiku Bagus, Bayu, dan Sarah.
- c. Suamiku Akh. Firmansyah P.K seseorang yang telah membuat hidupku lebih berarti dan mengajarku arti kasih sayang yang sesungguhnya.
- d. Anakku Aisyah Inas Jihan yang menjadi semangat dalam hidupku untuk menjadi seseorang yang lebih baik lagi.
- e. Almamater FISIP UNEJ

RINGKASAN

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Beltoni Mojokerto; Halleyana Budiasri 040910202082; Matnur Haryono dan Rudy Eko Pramono; 2009: 85 Halaman; Program Studi Administrasi Niaga; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

CV. Beltoni Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produksi sepatu dan sandal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel, dan bersifat sebab akibat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi berjumlah 30 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi dan mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi. Data primer diperoleh melalui metode kuisioner yang didapat dari 30 responden. Data yang telah diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan Rumus Regresi Linear Sederhana dengan bantuan SPSS.

Dari perhitungan diperoleh persamaan $Y = 9,967 + 0,963 X$ dan harga koefisien korelasinya (r) sebesar 0,879 hal ini berarti ada hubungan antara variabel X (Pemberian Insentif) dengan variabel Y (Semangat Kerja) dan pengaruhnya adalah sangat kuat. Signifikasi kedua hubungan variabel dilakukan dengan cara Uji t dengan hasil sebesar 9,770 sedangkan nilai atau harga kritisnya sebesar 2,048 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel, berarti hubungan antara variabel X (Pemberian Insentif) dan variabel Y (Semangat Kerja) adalah Signifikan. Berdasarkan pada hasil perhitungan, maka sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak. Dengan demikian Hipotesis Kerja (H_a) diterima.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Beltoni Mojokerto”.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Beltoni Mojokerto**. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada :

1. Prof. Dr. Hary Yuswandi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
 - a. Drs. Suhartono, MP selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
 - b. Drs. Poerwanto, MA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 - c. Drs. H. Akhmad Toha, M.Si selaku Dosen Wali (DPA) .
 - d. Drs. Matnur Haryono selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, dorongan, kesabarannya serta mencurahkan waktunya dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 - e. Drs. H. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, dorongan, kesabarannya serta mencurahkan waktunya dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 - f. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah mengajar, mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
 - g. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan banyak bantuan demi kelancaran terselesainya skripsi ini.

- h. Bapak Abdul Hamid selaku Pimpinan CV. Beltoni Mojokerto yang telah memberikan ijin dan membantu penulis untuk melakukan penelitian di CV. Beltoni Mojokerto.
- i. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebut satu persatu sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 13 Januari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsepsi Dasar	9
2.1.1 Konsep Manajem Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Konsep Kompensasi.....	12
2.1.3 Konsep Insentif	13
2.1.4 Konsep Semangat Kerja.....	24
2.1.5 Konsep Karyawan	31

2.1.6 Konsep Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	31
2.1.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Model Analisis	34
3.3 Hipotesis	35
3.4 Operasional Konsep	36
3.4.1 Insentif	36
3.4.2 Semangat Kerja Karyawan.....	37
3.5 Metode Penelitian	40
3.5.1 Tahap Persiapan	40
3.5.2 Tahap Pengumpulan Data	42
3.5.3 Tahap Pengolahan Data	44
3.5.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	45
3.5.5 Tahap Analisis Data	46
3.5.6 Tahap Penarikan Kesimpulan	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1. Sejarah Berdirinya perusahaan	50
4.1.2. Lokasi Perusahaan	50
4.1.3. Struktur Organisasi	52
4.1.4. Tujuan Perusahaan	55
4.1.5. Aspek Personalia.....	58
4.1.6. Kegiatan Produksi	60
4.1.7. Pemasaran	65

4.2. Deskripsi Umum Respondeni	66
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.2 Berdasarkan Usia	66
4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.2.4 Berdasarkan Posisi/Bagian.....	68
4.2.5 Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.3 Analisis Frekuensi.....	69
4.3.1 Variabel Bebas	69
4.3.2 Variabel Terikat	72
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	76
4.4.1 Pengujian Validitas	76
4.4.2 Pengujian Reliabilitas	77
4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	78
4.5.1 Bagian Descriptiv Statistic and Correlations	78
4.5.2 Bagian Variabel Entered/Removed and Model Summary	79
4.5.3 Bagian Anova and Coefficient.....	79
4.6 Pembahasan.....	80
BAB 5 KESIMPULAN & SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

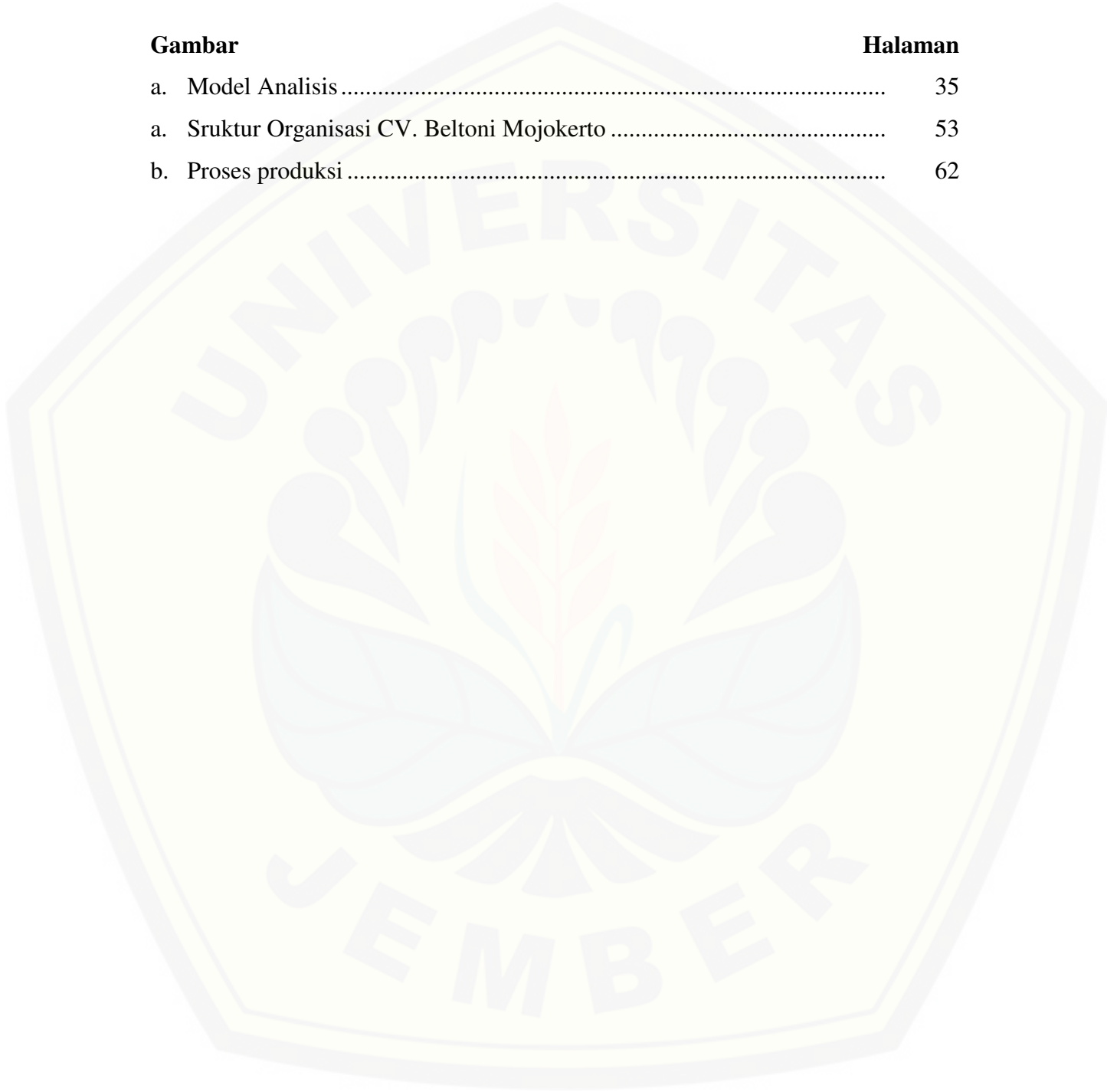
Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto.....	3
1.2 Tarif Upah Perpotong Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto	4
1.3 Produksi Minimal Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto ...	4
1.4 Jumlah Target Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto/bulan	5
a. Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang	32
a. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	48
1. Jumlah karyawan CV. Beltoni Mojokerto	59
2. Tingkat pendidikan karyawan CV. Beltoni Mojokerto.....	59
3. Hari dan jam kerja karyawan CV. Beltoni Mojokerto.....	60
4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	66
5. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	67
6. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	67
7. Karakteristik responden berdasarkan posisi/bagian.....	68
8. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	69
9. Tanggapan responden terhadap penilaian kebijakan bonus.....	70
4.10 Tanggapan responden terhadap pengaruh dari kebijakan bonus	70
4.11 Tanggapan responden terhadap pemahaman kebijakan bonus	71
4.12 Tanggapan responden terhadap kesesuaian bonus yang diterima.....	71
4.13 Tanggapan responden terhadap kepatuhan karyawan pada jam kerja	72
4.14 Tanggapan responden terhadap kepatuhan karyawan pada pada ketentuan yang berlaku.....	73
Tanggapan responden terhadap perasaannya selama bekerja.....	74

Tanggapan responden terhadap kesanggupannya untuk bekerja di luar jam kerja (lembur)	74
Tanggapan responden terhadap standar mutu perusahaan.....	75
Tanggapan responden terhadap sanksi yang diberikan apabila hasil produksi tidak sesuai dengan standar mutu perusahaan.....	75
Validitas Insentif (X)	75
Validitas Semangat Kerja (Y).....	77
Hasil pengujian reliabilitas.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
a. Model Analisis	35
a. Sruktur Organisasi CV. Beltoni Mojokerto	53
b. Proses produksi	62



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- a. Daftar Kuisisioner
- b. Hasil Kuesioner (Tabulasi data)
- c. Tabel Frekuensi
- d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen
- e. r Tabel Product Moment
- f. Analisis Regresi Sederhana
- g. Tabel nilai-nilai distribusi t
- h. Surat ijin melaksanakan penelitian dari lembaga penelitian UNEJ
- i. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari Perusahaan



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan untuk memperoleh penghasilan bagi kelangsungan hidupnya. Hal ini ditegaskan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja di suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan pekerjaannya dan hasilnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya tergantung dari bagaimana cara karyawan menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi tugas perusahaan untuk mengelola karyawannya dengan baik agar tujuan tersebut dapat tercapai. Kebutuhan karyawan akan penghasilan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya menyebabkan pemberian insentif menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Pemberian insentif yang diterapkan dalam perusahaan hendaknya selalu mempertimbangkan usaha-usaha untuk memenuhi segala kebutuhan karyawan. Karyawan yang memperoleh insentif sesuai dengan prestasi kerjanya akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan perilaku kerja yang baik bagi perusahaan.

Semangat kerja adalah hal penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok organisasi untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai dan produktivitas rendah.

Adanya balas jasa yang sesuai kepada karyawan melalui pemberian insentif sangat diperlukan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan loyal dalam menunjang tujuan perusahaan. Seorang karyawan tidak mungkin bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya apabila insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Apabila insentif diberikan dengan tepat maka para karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semangat kerja mereka akan semakin meningkat. Disamping itu perusahaan dapat menghasilkan suatu produk yang bermutu dan dapat memenuhi permintaan atau kebutuhan masyarakat pengguna.

Pada penelitian ini peneliti memilih CV. Beltoni Mojokerto sebagai daerah penelitian. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian dan teori-teori yang mendukung mengenai insentif serta adanya pelaksanaan pemberian insentif yang diterapkan oleh CV. Beltoni Mojokerto.

CV. Beltoni Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produksi sepatu dan sandal. Perusahaan ini berlokasi di jalan Brawijaya No. 179 Mojokerto Jawa Timur. Wilayah pemasaran produk CV. Beltoni Mojokerto sangatlah luas yaitu di daerah Surabaya, Bali, Bandung, Malang, Semarang dan daerah-daerah lainnya di pulau Jawa. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri kerajinan kulit CV. Beltoni Mojokerto mempunyai beberapa pesaing diantaranya adalah CV. Viola, CV. Garda, CV. Aris Jaya

Banyaknya pesaing membuat produk yang dihasilkan CV. Beltoni Mojokerto haruslah mempunyai kualitas yang bagus diantara produk saingannya sehingga maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan CV. Beltoni Mojokerto memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya. Motivasi yang diberikan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif ini diharapkan mampu untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat untuk bekerja.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel pada karyawan bagian produksi CV. Beltoni Mojokerto. Alasan peneliti mengambil karyawan bagian produksi sebagai obyek penelitian karena bagian produksi merupakan bagian terpenting dalam proses produksi (pembuatan sepatu dan sandal). Karyawan bagian produksi yang terdapat pada CV. Beltoni Mojokerto berjumlah 30 orang yang terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto

No	Bagian	Jumlah
1.	Gambar	4
2.	Potong	2
3.	Jahit	10
4.	Cetak	8
5.	Finishing	6
	Jumlah	30

Sumber: CV. Beltoni Mojokerto, 2009

Pemberian upah pada karyawan bagian produksi yang terdapat pada CV. Beltoni Mojokerto dilakukan setiap awal bulan dengan sistem pemberian upah ditentukan berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan dengan menggunakan sistem upah perpotong proposional. Sistem upah perpotong proposional merupakan upah yang diterima karyawan berdasarkan produktivitas kerja dikalikan dengan tarif upah perpotong. Tarif upah perpotong karyawan bagian produksi untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Tarif Upah Perpotong Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto

No	Bagian	Harga Perpotong
1.	Gambar	Rp 462
2.	Potong	Rp 231
3.	Jahit	Rp 1154
4.	Cetak	Rp 923
5.	Finishing	Rp 692

Sumber: CV. Beltoni Mojokerto, 2009

CV. Beltoni Mojokerto juga menetapkan produksi minimal yang harus dihasilkan oleh karyawannya sehingga nantinya upah yang diterima karyawan akan sesuai dengan UMR yang berlaku yaitu sebesar Rp 900.000. Produksi minimal yang harus dihasilkan tiap bulannya untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Produksi Minimal Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto

No.	Bagian	Jumlah karyawan	Produksi minimal setiap karyawan (Pasang/bulan)	Produksi minimal keseluruhan (pasang/bulan)
1.	Gambar	4	1950	7800
2.	Potong	2	3900	7800
3.	Jahit	10	780	7800
4.	Cetak	8	975	7800
5.	Finishing	6	1300	7800
	Jumlah	30		

Sumber: CV. Beltoni Mojokerto, 2009

CV. Beltoni Mojokerto juga memberikan insentif kepada karyawan bagian produksi. Insentif yang diberikan kepada karyawan bagian produksi jika karyawan tersebut mampu untuk memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standar perusahaan disetiap bagian berbeda-beda hal ini dikarenakan waktu pengerjaan dan jumlah karyawan di setiap bagian berbeda. Standar perusahaan untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Jumlah Target Karyawan Bagian Produksi CV. Beltoni Mojokerto/bulan

No.	Bagian	Jumlah karyawan	Jumlah target setiap karyawan (Pasang/bulan)	Jumlah target keseluruhan(pasang/bulan)
1.	Gambar	4	2100	8400
2.	Potong	2	4200	8400
3.	Jahit	10	840	8400
4.	Cetak	8	1050	8400
5.	Finishing	6	1400	8400
	Jumlah	30		

Sumber: CV. Beltoni Mojokerto, 2009

Insentif yang diberikan kepada karyawan bagian produksi oleh CV. Beltoni Mojokerto antara lain:

- a. Bila dalam satu bulan karyawan mampu untuk mencapai standar/target yang ditetapkan perusahaan akan memperoleh bonus sebesar 20% dari jumlah gaji.
- b. Bila mampu melebihi standar, maka setiap kelebihan 840 pasang untuk bagian gambar, 1680 pasang untuk bagian potong, 336 pasang untuk bagian jahit, 420 pasang untuk bagian cetak dan 560 pasang untuk bagian finishing akan diberi bonus sebesar 5% dari jumlah gaji.
- c. Jika karyawan lembur, upah akan didapatkan sesuai dengan hasil yang dikerjakan ditambah Rp 30.000 kebijakan dari perusahaan.

Untuk lebih memahami kebijakan insentif yang diterapkan oleh CV. Beltoni Mojokerto maka peneliti memberikan contoh penerapannya.

Misal:

Karyawan A (bagian gambar) sebulan menghasilkan 3000 pasang

Karyawan B (bagian gambar) sebulan menghasilkan 2200 pasang

Karyawan C (bagian gambar) sebulan menghasilkan 3790 pasang

Maka Insetif yang diterima:

Karyawan A :

- a. Karena mampu mencapai target maka A mendapat bonus 20% dari gaji
= $20\% \times \text{Rp } 900.000 = \text{Rp } 180.000$
- b. Karena mampu melebihi target maka A mendapat bonus 5% dari gaji
(kelebihan 840 pasang)
= $5\% \times \text{Rp } 900.000 = \text{Rp } 45.000$

Jadi, pendapatan yang diterima oleh karyawan A sebesar $\text{Rp } 900.000 + \text{Rp } 180.000 + \text{Rp } 45.000 = \text{Rp } 1.125.000$

Karyawan B :

- a. Karena mampu mencapai target maka B mendapat bonus 20% dari gaji
= $20\% \times \text{Rp } 900.000 = \text{Rp } 180.000$

Jadi, pendapatan yang diterima oleh karyawan B sebesar $\text{Rp } 900.000 + \text{Rp } 180.000 = \text{Rp } 1.080.000$

Karyawan C :

- a. Karena mampu mencapai target maka C mendapat bonus 20% dari gaji
= $20\% \times \text{Rp } 900.000 = \text{Rp } 180.000$
- b. Karena mampu melebihi target maka C mendapat bonus 10% dari gaji
(kelebihan 2 x 840 pasang)
= $10\% \times \text{Rp } 900.000 = \text{Rp } 90.000$

Jadi, pendapatan yang diterima oleh karyawan C sebesar $\text{Rp } 900.000 + \text{Rp } 180.000 + \text{Rp } 90.000 = \text{Rp } 1.170.000$

Dari contoh diatas dapat dilihat adanya perbedaan insentif yang diterima setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena jumlah produksi yang dihasilkan berbeda. Karyawan yang mampu mencapai standar akan memperoleh bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan dan karyawan yang mampu untuk melebihi standar maka kelebihan tersebut akan dihitung dan akan mendapat bonus yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Insentif yang diberikan CV. Beltoni Mojokerto kepada karyawan bagian produksi bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, tanggung jawab, dan semangat kerja karyawan. Keadaan seperti ini akan menimbulkan pengaruh positif pada optimalisasi produk kerja. Sebaliknya, kurangnya perhatian perusahaan terhadap

kebutuhan karyawan terutama masalah upah kerja, akan mengakibatkan munculnya aksi pemogokan dan demonstrasi yang pada akhirnya membawa pengaruh buruk terhadap semangat kerja karyawan, proses kerja, dan citra perusahaan di mata masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang menganalisis tentang pengaruh antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya mengharapkan agar karyawan-karyawannya dapat bekerja sebaik mungkin supaya tujuan dari perusahaan cepat tercapai dan memperoleh hasil yang maksimal maka dibutuhkan karyawan yang tangguh dalam bekerja, selalu bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Semangat kerja karyawan dapat dipacu dengan berbagai faktor salah satunya dengan pemberian insentif yang diharapkan akan mempengaruhi semangat kerja dari karyawan diperusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto dan seberapa besar pengaruh antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan:

- b. Ingin mengetahui adakah pengaruh antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto.

- c. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- c. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk mengkaji aspek insentif terhadap semangat kerja karyawan.

- d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk bahan kajian serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama.

- e. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan serta manfaat atau kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka bertujuan untuk menyederhanakan dan memberi landasan serta kerangka berpikir untuk mengkaji masalah yang menjadi sasaran suatu penelitian. Pedoman penulisan Karya Ilmiah (2007:19) menyatakan bahwa “tinjauan Pustaka meliputi : tinjauan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan masalah yang dibahas, kajian teori yang dikaitkan dengan masalah, kerangka pemikiran yang merupakan sintesis dari kajian teori yang dikaitkan dengan permasalahan yang dihadapi, dan perumusan hipotesis atau asumsi (jika diperlukan) sebagai hasil akhir dari kajian teori”. Disimpulkan bahwa tinjauan pustaka merupakan gambaran yang jelas dari pemecahan masalah yang diteliti sesuai dengan tujuan.

2.1 Konsepsi Dasar

Konsep dalam penelitian mempunyai peranan yang penting yaitu sebagai landasan yang dipakai dalam menentukan langkah-langkah untuk memperoleh kemudahan dan menyederhanakan pemikiran pada setiap unsur penelitian. Konsepsi dasar juga dibutuhkan agar apa yang ditulis oleh peneliti tidak keluar dari permasalahan atau konsep yang ada. Pengertian konsep menurut Singarimbun dan Effendi (2004:51) dinyatakan sebagai berikut:

“Konsep adalah standar umum yang digunakan untuk menginformasikan objek dengan sejumlah ciri yang berkaitan dengan suatu obyek, konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan objek-objek tertentu yang mempunyai ciri yang sama.”

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F. Stoner (2006) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia

adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm. [4 Juli 2006].

Menurut Terry (dalam Nawawi, 2005:39) “Manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”. Memperhatikan dari pengertian tersebut, maka terlihat bahwa pelaksanaan dari kegiatan manajemen tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam pengolaannya.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam sebuah organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Pengertian sumber daya manusia menurut Nawawi (2005:40) terdapat tiga pengertian yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang diwujudkan eksistensi organisasi.

Pengertian sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Nawawi tersebut tampak bervariasi, namun yang dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2001:02) adalah

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut Flipo (dalam Handoko, 2002:3) adalah sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2005:21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada sebelas yang terdiri dari:

- j. Perencanaan
Perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan perusahaan.
- k. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagi kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi.
- l. Pengarahan
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- m. Pengendalian
Kegiatan mengendalikan sebuah karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

- n. Pengadaan
Proses pengadaan, seleksi, pemaparan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- o. Pengembangan
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- p. Kompensasi
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.
- q. Pengintegrasian
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- r. Pemeliharaan
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.
- s. Kedisiplinan
Merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.
- t. Pemberhentian
Putusnya hubungan kerja seseorang dalam perusahaan.

Dari kutipan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Maka dalam penelitian selanjutnya akan membahas tentang kompensasi.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Harsono (2008) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

<http://organisasi.org/pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb>. [21 April 2008].

Menurut Handoko (2002:153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Ranupandjojo (2002:10) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, baik dalam bentuk upah atau gaji maupun tunjangan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan cenderung bersifat tetap.

Hasibuan (2005:118) mendefinisikan bahwa, “Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung atau *direct compensation* yang berupa gaji, upah, dan insentif ; kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan”.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa insentif termasuk dalam kompensasi langsung. Maka dalam penelitian selanjutnya peneliti akan memfokuskan pada pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memotivasi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

2.1.3 Insentif

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002 :161) mengatakan bahwa “Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda dikarenakan prestasi kerja yang berbeda”. Disamping itu ada pendapat dari ahli lain tentang pengertian insentif.

“Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.”(Sarwoto, 2001:144).

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html. [29 Mei 2009].

Insentif menurut Mangkunegara (2001:89) adalah sebagai berikut :

“Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Menurut Hasibuan (2005:133) berpendapat bahwa “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sarwoto (2001: 155-159) membedakan insentif dalam dua garis besar, yaitu :

1. Insentif material

Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa :

a) Bonus

Merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dan diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

c) Profit Sharing

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu :

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b) Pemberian tanda jasa / medali.
- c) Pemberian piagam penghargaan.
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi.
- e) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- f) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan).
- g) Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan.
- h) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- i) Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan.

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html. [29 Mei 2009].

Insentif merupakan motivasi yang dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Suatu perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawannya atas pengorbanan yang telah diberikan. Dengan pengabdian tenaga, waktu, pengetahuan, dan keterampilan, seseorang mengharapkan insentif yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:164) agar insentif bisa berhasil perlu diperhatikan hal-hal berikut:

- a). Pembayarannya hendaknya dilakukan sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri
- b). Penghasilan yang diterima hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
- c). Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d). Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e). Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan gaji atau upah yang diterima karyawan berdasarkan atas prestasi kerja mereka. Pemberian insentif kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat, bekerja dengan hasil produksi yang lebih baik, dan termotivasi untuk berprestasi.

a. Macam-macam Insentif

Insentif yang ada di perusahaan menurut Zainun (2004:32) terbagi menjadi tiga yaitu “Tambahan upah, bonus dan jaminan sosial”. Ketiga indikator tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1). Tambahan Upah

Tambahan upah menurut Zainun (2004:32) adalah “Sebagai upah yang diterima selain dari upah pokok”. Tambahan upah yang diberikan kepada karyawan bentuknya tergantung dari kebijakan perusahaan. Tambahan upah merupakan insentif yang diterima karyawan selain dari upah pokok. Tujuan dari pemberian tambahan upah adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2). Bonus

Bonus menurut Zainun (2004:32) adalah “Pemberian hadiah pada karyawan terhadap prestasinya, yang dapat berupa penentuan kebutuhan karyawan”.

Menurut Sarwoto (2001:146) bonus adalah :

- a). Uang yang dibayarkan sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- b). Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- c). Beberapa persendari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus merupakan pemberian hadiah yang berupa uang kepada karyawan atas hasil kerja yang telah tercapai dan berdasarkan prestasi kerja. Bonus bertujuan untuk meningkatkan motivasi dari karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3). Jaminan Sosial

Jaminan sosial menurut Oetomo (dalam Handayani 1999:10) adalah :

Jaminan atau pemastian penerimaan suatu/ santunan dari suatu penghasilan yaitu upah/ gaji atau penerimaan-penerimaan lainnya, jika penghasilan itu tidak lagi diterima karena :

- a). Sakit
- b). Mendapatkan kecelakaan
- c). Telah lanjut usia atau pension

sehingga tidak mampu bekerja lagi, termasuk juga tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada janda dan anak yatim piatu. Tujuan dan maksud pemberian jaminan sosial itu sangat erat hubungannya dengan produksi.

Berdasarkan pendapat tersebut tujuan dan maksud pemberian jaminan sosial itu adalah jaminan yang diberikan perusahaan untuk melindungi karyawan dari karena sakit, kecelakaan kerja dan hari tua.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti mengambil bonus sebagai indikatornya. Alasan peneliti mengambil bonus sebagai indikator adalah karena dari

hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pimpinan CV. Beltoni Mojokerto yaitu Bapak Abdul Hamid menerangkan bahwa

1. Insentif yang diterapkan di CV. Beltoni Mojokerto yang berupa uang adalah bonus. Karyawan yang mampu mencapai standar akan memperoleh bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan dan karyawan yang mampu untuk melebihi standar maka kelebihan tersebut akan dihitung dan akan mendapat bonus yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Tambahan upah yang diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Beltoni Mojokerto tidak berupa uang. Tambahan upah yang diberikan adalah pemberian makan siang.
3. Jaminan sosial hanya diberikan kepada karyawan apabila karyawan yang bersangkutan sakit atau mengalami kecelakaan waktu kerja sehingga jaminan sosial tidak dapat dijadikan alat untuk menilai karyawan yang berprestasi atau tidak.

b. Sistem Penghitungan Bonus

Insentif yang biasa digunakan oleh perusahaan menurut Hasibuan (2005:129) adalah :

- 1). *Piece rates*, yang terdiri dari :
 - a). Upah perpotong proporsional
 - b). Upah perpotong Taylor
 - c). Upah perpotong kelompok
- 2). *Time bonuses*, yang terdiri dari :
 - a). Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi halsey plan dan 100% *time premium plan*

- b). Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi *rowan plan* dan *emerson plan*

kedua macam upah insentif yang akan dijelaskan di bawah ini

1). *Piece Rates*

Piece rates merupakan sistem pemberian insentif berdasarkan atas upah perpotongan dari produk yang dihasilkan oleh karyawan. *Piece rates* meliputi :

a). Upah per potong proporsional

Menurut Hasibuan (2005:129) “Upah perpotong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah perpotong yang dapat dilihat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktunya”. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:129) upah perpotong proporsional “dibayar berdasar seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah perpotong berdasarkan atas penyelidikan waktu untuk menentukan standarnya”. Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa upah perpotong proporsional merupakan upah yang diterima karyawan berdasarkan produktivitas kerja dikalikan dengan tarif upah perpotong. Pemberian insentif yang berupa bonus dilakukan CV. Beltoni Mojokerto berdasarkan atas standar yang telah ditetapkan. Standar perusahaan disetiap bagian berbeda-beda hal ini dikarenakan waktu pengerjaan dan jumlah karyawan di setiap bagian berbeda. Standar perusahaan untuk bagian gambar adalah 2100 pasang/bulan, bagian potong adalah 4200 pasang/bulan, bagian jahit adalah 840 pasang/bulan, bagian cetak adalah 1050 pasang/bulan dan bagian finishing adalah 1400 pasang/bulan. Karyawan yang mampu mencapai standar akan memperoleh bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan dan karyawan yang mampu untuk melebihi standar maka kelebihan tersebut akan dihitung dan akan mendapat bonus yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

b). Upah perpotong Taylor

Menurut Hasibuan (2005:130) “Upah perpotong Taylor dipergunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah”. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:164) upah perpotong Taylor dengan cara “Mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah output rata-rata”. Upah perpotong Taylor diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang berhasil mencapai bahkan melebihi target yang berupa output akan menerima upah perpotong yang lebih besar dibanding dengan karyawan yang tidak mencapai target.

c). Upah perpotong kelompok

Upah perpotong kelompok didasarkan atas standar yang ditentukan perusahaan berdasarkan produktivitas kelompok. Menurut Hasibuan (2005:130)

“Cara menentukan upah perpotong kelompok adalah menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang dibawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya”.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:165)

“Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit, sedangkan yang bekerja dibawah standar akan di bayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya”.

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa upah perpotong kelompok diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi standar kelompoknya.

2). *Time Bonuses*

Time bonuses merupakan pemberian sistem insentif yang dilakukan perusahaan berdasarkan waktu yang dihemat dan berdasarkan waktu pengerjaan.

Time bonuses meliputi :

a). Premi berdasarkan waktu yang dihemat, meliputi :

(1). *Halsey plan*

Menurut Hasibuan (2005:131) “Pada *Halsey Plan*, presentase yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali”. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:166) “Besarnya premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat”. Berdasarkan pendapat diatas *Halsey Plan* merupakan suatu sistem pemberian insentif kepada karyawan berdasarkan atas waktu yang dihemat, tarif yang digunakan untuk penghitungan premi adalah 50% dari waktu yang dihemat dan diterapkan pada perusahaan yang tidak memiliki standar kerja yang tepat sekali.

(2). *100 persen premium plan*

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:167) “Presentase preminya adalah 100%”. Jadi dengan menggunakan sistem ini karyawan akan menerima 100% dari waktu yang dihemat dikalikan tarif yang berlaku. Dengan menggunakan sistem ini maka perusahaan akan mengeluarkan lebih banyak dananya untuk membayar karyawan.

b). Premi yang berdasarkan waktu pengerjaan, meliputi :

(1). *Rowan plan*

Menurut Hasibuan (2005:132) “Pada *rowan plan*, premi yang didapat adalah selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah”. Dengan menggunakan *rowan plan* maka produk yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat diperhitungkan untuk menghitung besarnya premi yang didapatkan oleh karyawan yang

bersangkutan. *Rowan plan* diterapkan pada perusahaan yang mempunyai standar kerja baik standar hasil maupun standar waktu.

(2). *Emerson plan*

Emerson plan hampir sama dengan *rowan plan* karena premi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan atas waktu pengerjaan dan perusahaan yang menerapkan sistem ini memiliki standar kerja yang jelas. Menurut Hasibuan (2005:132) “Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan”. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:168) “Untuk sistem ini telah dibuat dulu suatu tabel indeks efisiensi”. Tabel indeks efisiensi merupakan suatu tabel yang menunjukkan kisaran hasil yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Macam-macam sistem pemberian insentif tersebut dapat dijadikan pilihan perusahaan untuk menerapkan sistem yang tepat bagi perusahaan. Berdasarkan teori maka sistem yang digunakan pada CV. Beltoni Mojokerto adalah dengan menggunakan sistem upah perpotong proporsional. Penentuan insentif karyawan berdasarkan atas standar yang ditentukan. Karyawan yang berhasil mencapai standar bahkan melebihi akan menerima insentif yang dihitung berdasarkan output yang dihasilkan.

c. Tujuan dan Manfaat Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Menurut pendapat Ranupandojo dan Husnan (2002 : 151) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

1. Bagi perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.

2. Bagi karyawan

Dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik – sebaiknya.

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html. [29 Mei 2009].

Manfaat dari pemberian insentif yang diterima perusahaan dan karyawan menurut Siagian (2003:275) yaitu :

- 1). Pengurangan kelelahan
- 2). Pengurangan atau bahkan pencegahan keresahan pegawai
- 3). Pemenuhan kepentingan karyawan
- 4). Daya tarik bagi tenaga kerja baru yang memiliki kualifikasi tinggi
- 5). Pengurangan keinginan pegawai pindah ke organisasi lain, dan
- 6). Pengurangan upah lembur karyawan karena para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya pada jam kerja biasa.

Menurut Handoko (2002:184) manfaat bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1). Penarikan lebih efektif
- 2). Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan
- 3). Penurunan perputaran karyawan
- 4). Pengurangan kelelahan
- 5). Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang
- 6). Hubungan masyarakat lebih baik

- 7). Perumusan-perumusan kebutuhan karyawan
- 8). Meminimalisasi biaya kerja lembur, dan
- 9). Pengurangan ancaman intervensi pemerintah

Menurut dua pendapat tersebut maka pemberian insentif pada karyawan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk :

- 1). Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan
- 2). Pengurangan kelelahan
- 3). Pemuasan kebutuhan karyawan

2.1.4 Semangat Kerja

Semangat kerja bukanlah suatu yang konstan melainkan selalu berubah, ada kalanya semangat kerja tinggi, namun pada suatu waktu semangat kerja karyawan bisa turun. Ketidakstabilan semangat kerja bisa dikarenakan karyawan sudah terpuaskan atau sebaliknya. Pemberian upah yang layak merupakan salah satu hal yang bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Disamping itu, upah tambahan berupa insentif juga merupakan sarana untuk memotivasi sehingga karyawan bisa bekerja lebih giat, bergairah dan lebih berkonsentrasi serta berdisiplin pada pekerjaan yang dijalannya. Hal yang demikian dapat memantau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan pada konsumen.

Hasley (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 keletihan, 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 memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Siswanto (2000) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>.
[7 Juni 2009].

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian tentang semangat kerja yang dikutip dari Zainun (2004:106) adalah sebagai berikut :

“Semangat kerja adalah sikap mental dari individu-individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, keinginan, dan kegairahan yang mengarah pada pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan mereka dengan perusahaan. Apabila perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka akan diperoleh banyak manfaat yaitu pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan sehingga lebih cepat mencapai tujuan perusahaan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan dari individu dan kelompok untuk bertanggung jawab dan bekerja sama dalam pekerjaannya yang lebih mengarah pada kemauan bekerja lebih giat sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Seseorang karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaannya dapat terselesaikan dengan

tepat waktu yang pada akhirnya tujuan dari perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya akan mudah tercapai.

Menurut Zainun (2004: 107) ada enam faktor yang mempengaruhi semangat kerja dari seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan :

- a. Hubungan yang harmonis antara bawahan dan pimpinan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerjanya.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapatnya suatu rancangan dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi. Apalagi mereka yang sehari-harinya banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- f. Adanya ketenangan lain, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan

Setelah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pada karyawan, maka hendaknya perusahaan bisa mengantisipasi agar semangat kerja karyawan tidak turun. Jika semangat kerja turun, akan menyebabkan permasalahan yang kompleks bagi perusahaan, hal ini dikarenakan semangat kerja merupakan awal dari peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu untuk mengetahui semangat kerja karyawan maka perusahaan perlu mengetahui terlebih dahulu indikasi-indikasi atau gejala-gejala yang terlihat. Menurut Nitisemito (2001:161) ada beberapa indikasi turunya semangat kerja karyawan, yaitu:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Labour turn over yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan produktivitas yang tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi

g. Adanya pemogokan

Setelah mengetahui indikasi-indikasi tersebut, maka perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah atau memecahkan masalah sedini mungkin. Bila perusahaan menemukan adanya indikasi-indikasi tersebut maka perusahaan harus segera mengadakan penelitian untuk memastikan apakah benar semangat kerja karyawan telah menurun. Apabila benar bahwa semangat kerja karyawan turun, maka perusahaan harus mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja karyawan tersebut. Sebenarnya penyebab turunnya semangat kerja karyawan banyak sekali, tapi pada prinsipnya hal itu terjadi karena ketidakpuasan dari karyawan. Ketidakpuasan itu bersumber dari kurang dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Jadi dengan mengetahui sumber-sumber turunnya semangat kerja karyawan, maka perusahaan dapat memecahkannya sedini mungkin.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus berusaha meningkatkan lagi semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, dan dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Hal ini penting karena semangat kerja karyawan merupakan modal perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Menurut Nitisemito (2001:170) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tepatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan terhadap mereka untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
- i. Sekali-kali perlu pula diajak berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada dasarnya dapat digolongkan dalam dua macam pemenuhan, yaitu materiil yang dapat berupa gaji dan pemberian upah tambahan atau bonus (insentif) dan non materiil yang dapat berupa perasaan aman, pemberian pujian dan sebagainya. Pada CV. Beltoni Mojokerto pemberian insentif yang terarah diterapkan guna meningkatkan semangat kerja karyawannya yaitu dengan diterapkannya kebijakan bonus. Karyawan yang mampu mencapai standar akan memperoleh bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan dan karyawan yang mampu untuk melebihi standar maka kelebihan tersebut akan dihitung dan akan mendapat bonus yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Dengan pemberian insentif yang terarah maka akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama terhadap kewajibannya.

Sesuai dengan pendapat Siswanto (2000:267) bahwa semangat kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Kegairahan kerja

Penulis memilih semua indikator tersebut dalam mengukur variabel semangat kerja karena hal tersebut merupakan faktor penting dalam menandai ada tidaknya semangat kerja karyawan. Selain itu penggunaan indikator-indikator tersebut disesuaikan dengan keadaan perusahaan

- a. Kedisiplinan kerja

Disiplin sangatlah penting apalagi didalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena dengan disiplin suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan lebih cepat terselesaikan, sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai. Dengan begitu pentingnya disiplin didalam perusahaan maka perusahaan perlu menciptakan dan menegakkan disiplin baik yang bertujuan kepada lembaganya maupun pada aspek manusianya. Disiplin kerja menurut Siswanto (2000:278), “Disiplin dapat

didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak serta sikap menjalankan serta tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Dari pendapat diatas dapat dilihat bahwa disiplin merupakan tindakan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu agar kedisiplinan karyawan dapat dicapai untuk menaati peraturan-peraturan tersebut sebagai standar yang harus dipenuhi.

Karyawan yang berdisiplin adalah karyawan yang tingkah laku dan perbuatannya tidak bertentangan dengan peraturan yang telah dibuat diperusahaan tersebut baik yang tertulis misalnya berupa perjanjian kerja, maupun yang tidak tertulis misalnya berupa norma-norma.

Sedangkan Fatoni (2006:172) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut “ Kesadaran dan ketaatan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan segala norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku, atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan-peraturan maupun kepada pimpinan. Apabila karyawan sudah bekerja dengan disiplin maka kedisiplinan tersebut akan mencerminkan semangat kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:193) Kedisiplinan adalah “ Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Perilaku tidak disiplin yang paling sering dijumpai ditempat kerja menurut Dharma (2003:388) adalah sebagai berikut :

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir terutama sebelum dan sesudah lebaran.
4. Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan, pasok, atau bahan baku.
5. Suka bertengkar, tidak mau bekerja sama, atau perilaku lain yang tidak menyenangkan (mengganggu) sesama karyawan.
6. Terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Seorang karyawan akan berdisiplin bila segala kebutuhan yang diinginkannya terpenuhi. Sebaliknya perusahaan akan berusaha memenuhi segala kebutuhan karyawan bila karyawan tersebut mempunyai disiplin tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

b. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja karyawan merupakan salah satu indikator dari semangat kerja. Seperti yang telah dijelaskan bahwa dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan. Menurut Siswanto (2000:17), “Kegairahan kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu beban kerja yang diserahkan kepadanya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menghasilkan output yang tinggi”. Sedangkan menurut Nitisemito (2001:160), “Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tapi kegairahan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa terciptanya kegairahan kerja yang tinggi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang akhirnya meningkatkan out put.

c. Tanggung jawab

Semangat kerja dapat pula dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Menurut Siswanto (2000:195) yang dimaksud

“Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Karyawan yang dapat dikatakan bertanggung jawab adalah karyawan yang mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, tepat waktu dan berani memikul resiko terhadap apa yang telah dikerjakannya misalnya jika pekerjaannya tersebut mengalami kesalahan.

Keterkaitan antara tanggung jawab dengan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari pendapat Dessler (2000: 466) bahwa “Tinggi rendahnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya berkaitan dengan kepuasan kerja tersebut dalam suatu perusahaan dan tanggung jawab tersebut mencerminkan semangat kerja karyawan

2.1.5 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:12) bahwa “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”. Penelitian ini menggunakan karyawan bagian produksi pada CV. Beltoni Mojokerto sebagai obyek penelitian. Dari pendapat diatas dapat digambarkan bahwa karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

2.1.6 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai untuk mempertahankan eksistensinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya adalah peran serta karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya rasa tanggung jawab, disiplin kerja dan kegairahan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Ada banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan seperti yang telah disebutkan diatas. Salah satunya yaitu dengan pemberian insentif yang terarah. Insentif merupakan perangsang finansial yang efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan. Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih giat dan dapat pula menumbuhkan sikap