

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tujuan dari suatu organisasi pada umumnya adalah mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Apabila hal ini ingin dicapai oleh instansi/organisasi berarti instansi/organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam rangka mencapai tujuan instansi/organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya dasar, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yaitu unsur penggerak yang menggerakkan dan mengendalikan aktivitas yang ada dalam instansi/organisasi. Seperti kita ketahui bersama bahwa unsur manusia dalam suatu instansi/organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena praktek manajemen, baik secara langsung maupun tak langsung tidak dapat lepas dari unsur manusia.

Tujuan utama dari setiap perusahaan adalah ingin mencapai tingkat laba optimal dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan biaya yang rendah di samping mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu perlu perusahaan mengusahakan seoptimal mungkin agar tujuan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni yaitu karyawan yang

memiliki sifat dan sikap membangun dan mempunyai daya tanggap, inisiatif, daya adaptasi yang tinggi. Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, dalam rangka pembangunan bangsa dan negaranya. Sehubungan dengan itu pengolahan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia dengan cara memenuhi kebutuhannya.

Peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu perangkat utama atas kelancaran jalannya organisasi. Artinya apabila manusia sebagai faktor tenaga kerja diberi perhatian yang baik, maka akan memberikan semangat dalam melaksanakan aktivitas kerja sehingga prestasi kerja dari tenaga kerja meningkat dan mendorong tercapainya tujuan organisasi .

Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi maka seorang pegawai akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai. Sehingga dengan insentif yang sesuai

dengan harapan pegawai, akan dapat lebih meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seseorang akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Mengenai adanya upah/gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pemberian insentif dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai tepat dan baik maka akan

menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor di atas terhadap peningkatan semangat kerja, maka sekolah memiliki dasar untuk memutuskan kebijaksanaan dalam hal ketenagakerjaan demi kemajuan sekolah. MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar merupakan sekolah yang cukup dikenal oleh masyarakat. Hal ini dilakukan agar sekolah bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang handal, disiplin yang tinggi dan kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan para pegawai.

Kondisi di MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar pada beberapa tahun terakhir sering mengalami pasang surut dalam penerimaan siswa. Hal ini membuat pihak sekolah lebih terfokus dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan melalui promosi sekolah serta berupaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul **"Kebijaksanaan Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar"**.

#### **B. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tentang hubungan insentif dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif yang dilakukan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar secara simultan terhadap semangat kerja guru dan karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif yang dilakukan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar secara parsial terhadap semangat kerja guru dan karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk "Kebijaksanaan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan Pada Perusahaan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar" adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang dilakukan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar secara simultan terhadap semangat kerja guru dan karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang dilakukan MTs Maarif NU Bacem Ponggok Blitar secara parsial terhadap semangat kerja guru dan karyawan

### **D. Manfaat Penelitian.**

Sedangkan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Untuk Penulis.

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai.

### 2. Untuk Pihak Sekolah.

Untuk pihak sekolah, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan sekolah dalam usaha meningkatkan semangat kerja pegawai.

### 3. Untuk Pihak Lain.

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan semangat kerja.