PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN RESTORAN KIRISHIMA PADA GEDUNG STANDARD CHARTERED BANK PT. PUSEMA PELANGI JAKARTA PUSAT

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen S1

NAMA : EKO HADI SUGITO

NIM : 03100 - 080

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2005

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	EKO HADI SUGITO
N I M	:	03100 - 080
Program Studi	:	MANAJEMEN S1
Judul Skripsi	:	PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN RESTORAN KIRISHIMA PADA GEDUNG STANDARD CHARTERED BANK PT. PUSEMA PELANGI JAKARTA PUSAT
Tanggal Ujian Skripsi	:	

Disahkan Oleh :

Pembimbing,

(Dra.Hj.Evawati Khumaedi, Msi)
Tanggal : 19 - 9 - 2005

Dekan,

(Drs.Hadri Mulya, Msi)
Tanggal :

Ketua Jurusan Manajemen S1

(Tafiprios, SE, MM)
Tanggal : 5/10-05

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jenjang pendidikan strata 1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta, judul yang penulis pilih dalam penulisan skripsi ini adalah **"Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Restoran Kirishima Pada Gedung Standard Chartered Bank PT. Pusema Pelangi Jakarta Pusat".**

Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dari berbagai pihak yang telah rela membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga bantuan baik moril maupun materil yang telah diberikan mendapat balasan di sisi Allah SWT. Adapun ucapan terimakasih penulis tujukan kepada:

1. Bpk H. Probosutedjo, selaku Ketua Yayasan Menara Bhakti
2. Bpk Dr. Ir. Suharyadi, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta
3. Bpk. Drs. Hadri Mulya, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana

4. Bpk. Tafiprios, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana
5. Ibu. Dra.Hj.Evawati Khumaedi, MSi selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan perhatian, bimbingan, dan arahannya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai FE UMB Jakarta, yang telah mendidik dan memberikan bimbingannya, baik dalam kegiatan kuliah maupun kegiatan lainnya
7. Ibu. Hj. Mintarsih SE , selaku Manajer HRD pada PT. Pusema Pelangi Jakarta Pusat, yang telah banyak menyediakan waktu dalam memberikan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini
8. Seluruh Karyawan Restoran Kirishima PT. Pusema Pelangi, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini
9. Ibunda tercinta, Ibu Syarifah yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan, baik moril maupun materil serta do'a dan restunya kepada penulis sehingga memungkinkan semua ini dapat tercapai dengan baik
10. Adik-adikku, yaitu Bambang Dwi Anggoro dan Triana Novitasari yang telah memberikan motivasi dan pengertian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya
11. Saudari Eva Diana Sari yang tercinta (selaku pujaan hatiku setiap saat dan setiap waktu), yang telah memberikan semangat, perhatian dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

12. Keluarga besar Bpk. Maryono yang telah memberikan semangat tanpa henti-hentinya, Della, Ka Fifi, mas Arief yang banyak memberikan masukan tentang Insentif
13. Teman-teman kampus : Widhi (keep the melodic punk), Sumar (thanks atas masukannya), Yanto & Adi.S. (jangan putus asa dalam mencari pekerjaan God Bless You), Godek (kumpulin uang biar cepet kawin), Gemblong / Iwan (thanks atas traktirannya), Bewok, Ucok, Anak-anak hilang ditelan bumi (Aang, Andre, Zul Effendi, dan Patkai), Fatma (anak udah gede ?), serta anak-anak angkatan 2000 yang ngga bisa disebutin satu per satu (junjung solidaritas yang tinggi)
14. Yudi (punk), yang telah membantu terselesainya skripsi ini dari awal sampai akhir tanpa kenal lelah (berupayalah dalam mencari seorang wanita)
15. Teman-teman rumah : Ir. Syahril, Ibenk, Emi / Baya, Emox, (keep the A.M)
16. Saudaraku, Hendra Supriatna yang telah banyak membantu, memberikan motivasi serta dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
17. Anggota-anggota Team Gun Bound (1batalion, 17 ss, Avatarilegal) tetap berjuang!!! Serta karyawan Gudang Net, thanks atas warnetnya
18. Kepada seluruh anggota team Lazio (Teruslah Berjuang Demi Mencapai Scodetto), Gropala Aryawana, Valentino Rossi, dan semua yang telah mendukung hingga terselesainya skripsi ini
19. Dengan tidak mengurangi rasa hormat dan terimakasih yang tidak ternilai bagi seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar tercapainya pola pemikiran dan pnyusunan yang lebih baik lagi.

Akhir kata, semoga Allah SWT dengan segala kepastiannya, memberikan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini berguna bagi penulis khususnya dan juga bagi para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, Agustus 2005
Penulis,

(EKO HADI SUGITO)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian **1**

B. Perumusan Masalah **2**

C. Pembatasan Masalah **3**

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian **3**

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia **5**

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia **7**

1. Fungsi Manajerial **7**

2. Fungsi Operasional **8**

C. Pengertian Insentif 9

1. Tujuan Pemberian Insentif 10

2. Jenis-Jenis Pemberian Insentif 11

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif 12

4. Pedoman Pemberian Insentif 13

D. Pengertian Semangat Kerja 13

1. Indikator-Indikator Semangat Kerja 14

2. Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja 17

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja 21

4. Tujuan Adanya Pemberian Semangat Kerja 21

E. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan 22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Lokasi Penelitian 24

2. Kegiatan Usaha 24

3. Sejarah Singkat Perusahaan 27

4. Struktur Organisasi PT. Pusema Pelangi 28

B. Metode Penelitian 33

C. Hipotesis 33

D. Sampel Penelitian 34

E. Variabel dan Pengukurannya 34

F. Definisi Operasional Variabel 35

G. Metode Pengumpulan Data 36

H. Metode Analisis Data 37

I. Pengujian Hipotesis 38

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Insentif di Restoran Kirishima PT. Pusema Pelangi Jakarta 40

1. Pemberian Insentif Finansial 41

2. Pemberian Insentif Non Finansial 42

B. Analisis Pelaksanaan Semangat Kerja Karyawan di Restoran Kirishima PT. Pusema Pelangi Jakarta 67

C. Analisis Pelaksanaan Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Restoran Kirishima PT. Pusema Pelangi Jakarta 88

D. Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Regresi Tentang Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Restoran Kirishima PT. Pusema Pelangi Jakarta 90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan **94**

B. Disarankan **95**

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

A. Data Responden

Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin Responden 43

Tabel 4.1.2 Usia Responden 44

Tabel 4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden 45

Tabel 4.1.4 Lama Bekerja Responden 46

B. Insentif

Tabel 4.2.1 Jawaban Responden Tentang Bonus yang diberikan Perusahaan cukup menarik 47

Tabel 4.2.2 Jawaban Responden Tentang Besarnya Bonus yang di terima sesuai dengan prestasi kerja 48

Tabel 4.2.3 Jawaban Responden Tentang Program pemberian Insentif berupa Bonus sangat bernilai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari 49

Tabel 4.2.4 Jawaban Responden Tentang Perusahaan memberikan Bonus bagi karyawan yang memeiliki masa kerja yang lebih dari tiga tahun 50

Tabel 4.2.5 Jawaban Responden Tentang Bonus yang diberikan Perusahaan sesuai dengan upaya yang dilakukan 51

Tabel 4.2.6 Jawaban Responden Tentang pemberian Bonus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan 52

Tabel 4.2.7 Jawaban Responden Tentang Bonus yang diberikan Perusahaan merupakan salah satu faktor penunjang dalam bekerja 53

Tabel 4.2.8 Jawaban Responden Tentang pemberian Bonus membuat karyawan lebih rajin bekerja 54

Tabel 4.2.9 Jawaban Responden Tentang Pujian dari atasan membuat karyawan lebih bangga 55

Tabel 4.2.10 Jawaban Responden Tentang Pujian dari atasan berdasarkan prestasi kerja 56

Tabel 4.2.11 Jawaban Responden Tentang Pujian yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja 57

Tabel 4.2.12 Jawaban Responden Tentang Pembeian pujian baik lisan maupun tulisan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan 58

Tabel 4.2.13 Jawaban Responden Tentang Pemberian piagam penghargaan membuat karyawan lebih rajin dalam bekerja 59

Tabel 4.2.14 Jawaban Responden Tentang Motivasi dalam bekerja meningkat dengan adanya pemberian piagam penghargaan **60**

Tabel 4.2.15 Jawaban Responden Tentang Piagam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang perkembangan karir **61**

Tabel 4.2.16 Jawaban Responden Tentang Perusahaan memberikan uang service yang layak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan **62**

Tabel 4.2.17 Jawaban Responden Tentang Karyawan lebih bersemangat dengan diadakannya pemberian uang service **63**

Tabel 4.2.18 Jawaban Responden Tentang Kebijakan perusahaan dalam pemberian uang service cukup memadai **64**

Tabel 4.2.19 Jawaban Responden Tentang Program pemberian Insentif sangat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat **65**

Tabel 4.2.20 Jawaban Responden Tentang Pemberian uang service Yang dilakukan perusahaan cukup baik **66**

C. Semangat Kerja Karyawan

Tabel 4.3.1 Jawaban Responden Tentang Absensi merupakan hal yang terpenting didalam bekerja 68

Tabel 4.3.2 Jawaban Responden Tentang Salah satu hal yang penting sebelum melakukan pekerjaan adalah datang tepat waktu 69

Tabel 4.3.3 Jawaban Responden Tentang Sebelum waktu kerja usai tidak dibenarkan meninggalkan pekerjaan 70

Tabel 4.3.4 Jawaban Responden Tentang Walaupun dalam keadaan mendesak karyawan berusaha tidak absen 71

Tabel 4.3.5 Jawaban Responden Tentang Dengan disiplin yang baik maka pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu .. 72

Tabel 4.3.6 Jawaban Responden Tentang Disiplin diperlukan untuk bekerja dengan baik 73

Tabel 4.3.7 Jawaban Responden Tentang Karyawan tidak absent walaupun pada hari kerja "terjepit" (berada diantara dua hari libur) 74

Tabel 4.3.8 Jawaban Responden Tentang Kebijaksanaan Perusahaan telah sesuai dengan bidang kerja Karyawan 75

Tabel 4.3.9 Jawaban Responden Tentang Karyawan selalu Bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan Pekerjaan 76

Tabel 4.3.10 Jawaban Responden Tentang Dalam mengerjakan semua pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat ... 77

Tabel 4.3.11 Jawaban Responden Tentang Kerja lembur adalah salah satu bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan 78

Tabel 4.3.12 Jawaban Responden Tentang Waktu kerja seharusnya Dimanfaatkan agar dapat bekerja secara optimal 79

Tabel 4.3.13 Jawaban Responden Tentang Peningkatan kerja Diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan 80

Tabel 4.3.14 Jawaban Responden Tentang Loyalitas yang tinggi Dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan 81

Tabel 4.3.15 Jawaban Responden Tentang Posisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan 82

Tabel 4.3.16 Jawaban Responden Tentang Tugas yang diberikan oleh perusahaan dilaksanakan dengan penuh semangat 83

Tabel 4.3.17 Jawaban Responden Tentang Salah satu faktor untuk Bekerja dengan lebih baik adalah motivasi 84

Tabel 4.3.18 Jawaban Responden Tentang Hasil kerja yang baik akan memenuhi target perusahaan 85

Tabel 4.3.19 Jawaban Responden Tentang Produktivitas dalam bekerja harus terus ditingkatkan 86

Tabel 4.3.20 Jawaban Responden Tentang Meningkatkan
produktivitas merupakan tanggung jawab karyawan ... 87