

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang bisa membuat berkembangnya perusahaan. SDM sendiri merupakan sekelompok manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah bagian dari SDM dan juga merupakan asset paling penting bagi perusahaan, karena dengan kehadirannya dapat membuat sebuah proses, sistem perencanaan perusahaan dapat terlaksana. Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan adalah sumber daya utama dalam perusahaan tersebut, dengan adanya karyawan di perusahaan tersebut maka di perlukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja karyawan dapat terdorong adanya semangat kerja yang di miliki karyawan maka akan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan muncul salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor pemberian insentif kepada karyawan. Insentif dapat memberikan pengaruh besar pada semangat kerja para karyawan. Karyawan yang bertalenta tetap bertahan dalam pekerjaannya merupakan hal yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Adapun pengertian insentif menurut (Rivai:559) sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan, produktivitas, atau penghematan biaya. Dengan pemberian imbal jasa kepada karyawan berupa pemberian insentif karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena

secara tidak langsung karyawan akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para karyawan PT Paramount Bed Indonesia tersebut, dengan insentif karyawan akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan karyawan dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap PT Paramount Bed Indonesia tersebut, karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi semangat kerja, adapun semangat kerja yaitu kesediaan perasaan yang memungkinkan menghasilkan kerja yang lebih banyak atau giat dan lebih baik.

Semangat kerja yang positif memberikan manfaat tersendiri karena setiap karyawan perlu saran, pendapat serta kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan PT Paramount Bed Indonesia tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima karyawan atau bonus, perhatian pada kebutuhan karyawan, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif yang adil dari kerja keras karyawan. Apabila pimpinan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan.

Semangat kerja dapat dijadikan tolok ukur diantaranya dari kedisiplinan, kerja sama dan kepuasan kerja. Namun kenyataannya karyawan PT Paramount Bed Indonesia masih kurang semangat. Berdasarkan hasil riset wawancara, kepada saudari Ibu Titik Triwigati sebagai HRD (*Human Resources Development*) berserta tiga orang karyawan yang dilaksanakan pada Selasa, 12 Oktober 2021. Identifikasi masalah yang membuat rendahnya semangat kerja adalah bisa dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Tabel Identifikasi Fakta Masalah

No.	Identifikasi Masalah Variabel Semangat Kerja (Y)
<b>1.</b>	<b>Kepemimpinan :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terjadi ketidak nyamanan hubungan antara karyawan dengan atasan (leader). Sebagai atasan yang sering terjadi tidak professional dalam pekerjaan</li> <li>• Sebagai atasan memperlakukan karyawannya tidak adil dalam bentuk kasih sayang.</li> <li>• Pihak dari karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan inovasi.</li> <li>• Jikapun ada salah satu dari karyawan memberikan ide-ide inovasi atau pendapat tidak mendapatkan <i>feedback</i> atau respon yang baik oleh pihak direktur.</li> </ul>
<b>2.</b>	<b>Lingkungan :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman</li> <li>• Terdapat fasilitas yang kurang memadai</li> </ul>
<b>3.</b>	<b>Tingkat Kejenuhan :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejenuhan yang seringkali terjadi didalam dunia pekerjaan disebabkan karena pekerjaan yang sering menumpuk sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>Keluhan Karyawan :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keluhan karyawan sering terjadi disebabkan karena biaya transportasi yang tidak kunjung naik, tunjangan keluarga yang tidak ada sehingga insentif berkurang</li> </ul>
<b>5.</b>	<b>Tress kerja :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terjadinya stress kerja di sebabkan oleh kesalahan dalam pembayaran suatu produk. Biasanya terjadi perselisihan pembayaran dalam keluar masuknya jual-beli barang produk</li> </ul>
<b>6.</b>	<b>Jam Kerja Berlebihan (<i>Overtime</i>) :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terjadinya jam kerja yang berlebihan sehingga melewati batas waktu yang sudah di tentukan dari perusahaan, sehingga terjadi absensi yang buruk</li> </ul>

	• Tidak ada kesempatan untuk berkembang
<b>No.</b>	<b>Variabel Insentif Material (X1)</b>
<b>1.</b>	Bagaimanakah pengaruh variabel insentif material terhadap variabel semangat kerja?
	<b>Variabel Insentif Non Material (X2)</b>
<b>2.</b>	Bagaimanakah pengaruh variabel insentif non material terhadap variabel semangat kerja?

Kualitas karyawan terbaik di PT Paramount Bed Indonesia memiliki kecerdasan, disiplin, jujur, berinovasi, dan bertanggung jawab. Contohnya adalah karyawan yang hadir 100% dihitung *full* dalam satu tahun, maka akan mendapatkan penghargaan atau *reward*. Jika kehadiran kurang dari 100% maka akan dilakukan perbaikan untuk menunjang produktivitas perusahaan. Dalam filosofi kerja yang berasal dari bahasa jepang, istilah perbaikan dikenal dengan istilah "*Kaizen*". *Kaizen* dengan pendekatan 5R (Ringkas, Rawat, Resik, Rawat, dan Rajin) merupakan metode sederhana guna menunjang pemecahan masalah, termasuk sistem absensi.

Berikut adalah gambaran dari filosofi pendekatan 5R dan 5S, yaitu Ringkas (Seiri), Rapih (Seiton), Resik (Seiso), Rawat (Seiketsu), dan Rajin (Shitsuke). Dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah sebagai berikut

**Gambar 1.1**



Sumber : <https://www.iem-italia.eu/articolo/le-5s-del-kaizen/>

Berdasarkan hasil survei penelitian terhadap kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada data absensi kehadiran per bulan, agar dapat menunjukkan kehadiran masing-masing karyawan setiap hari diperusahaan tersebut. Berikut ini dapat dilihat data absensi seperti yang terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT. Paramount Bed Indonesia (PBI) Tahun 2021

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan	Presentase Tanpa Keterangan (%)
1	355	Januari	38	0,54 %	0	0,00 %
2	352	Februari	134	2,00 %	0	0,00 %
3	352	Maret	34	0,53 %	2	0,02 %
4	366	April	85	1,33 %	0	0,00 %
5	345	Mei	32	0,66 %	0	0,00 %
6	344	Juni	10	0,22 %	0	0,00 %
7	331	Juli	10	0,22 %	0	0,00 %
8	330	Agustus	16	0,36 %	0	0,00 %
9	355	September	42	0,51 %	0	0,00 %
10	340	Oktober	34	0,57 %	0	0,00 %
11	338	November	51	0,68 %	0	0,00 %
12	334	Desember	36	0,48 %	0	0,00 %
<b>Jumlah</b>			<b>522</b>	<b>8,03</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>43,5</b>	<b>0,66</b>	<b>0,16</b>	<b>0,01</b>

Sumber : Rekap data absensi PT Paramount Bed Indonesia (2021)

Tabel 1.2 memperlihatkan data absensi karyawan PT Paramount Bed Indonesia pada tahun 2022. Dari tabel data tersebut, dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dan melanggar standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bahwasannya berdasarkan jumlah persentase kehadiran yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT Paramount Bed Indonesia yaitu 100 % per satu tahun sedangkan realitanya persentase keterlambatan sebesar 8,03 % dengan jumlah rata-rata sebesar 0,66 %. Sedangkan jumlah absensi keterlambatan sebanyak 522 kali dalam satu tahun dengan nilai rata-rata persentase 43,05% berdasarkan tabel diatas keterlambatan kerja

dalam satu tahun paling tertinggi menunjukkan dibulan Februari dengan jumlah keterlambatan sebanyak 134 kali dengan persentase 2,00 %. Dan persentase tanpa keterangan sebesar 0,01 % hanya 2 kali tidak hadir tanpa keterangan. Terlihat jumlah absensi karyawan ditahun 2021 mengalami fluktuasi atau ketidaktepatan, artinya bahwa tingkat semangat kerja karyawan sangat rendah dikarenakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi atau semangat kerja individu itu sendiri sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan. Menurut, (Made Suwenten:2020) semangat kerja dapat diukur dari stress kerja, perilaku rekan kerja, lokasi dan lingkungan kerja, dan zona nyaman. Ini merupakan pertanda tingkat absensi yang sangat buruk dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait Semangat kerja karyawan pada PT Paramount Bed Indonesia. Disadari atau tidak tingginya absensi ditahun 2021.

Berdasarkan kesimpulan dari data absensi karyawan dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat. Dalam satu tahun paling tertinggi menunjukkan di bulan Februari dengan jumlah keterlambatan sebanyak 134 kali. Dapat diketahui terdapat adanya masalah di semangat kerja, karena karyawan terlambat datang bekerja. Hal tersebut terjadi di sebabkan oleh rentang gaji yang paling rendah. Dapat disimpulkan rentang gaji yang lebih kecil adalah dari bagian produksi sebesar Rp 4.000.000 – Rp 5.000.000 sehingga dapat timbulnya kecemburuan sosial dan berkurangnya semangat kerja. Jikalau pemberian gaji serta insentif setara dengan divisi-divisi yang lain kemungkinan besar tidak akan terjadi kecemburuan sosial, mereka akan bekerja lebih semangat dan lebih giat, serta datang tepat waktu yang telah ditentukan di perusahaan ini. Maka dari itu tidak ada lagi keterlambatan dan turunnya absensi karyawan.

Berdasarkan hasil riset wawancara juga yang dilakukan kepada tiga orang karyawan tersebut mereka sering kali mengeluh karena pemberian tunjangan dan insentif berkurang. Dari sisi insentif material tersebut ialah bonus, komisi, dan THR sangatlah berkurang sehingga timbullah terhadap dirinya tidak bersemangat bekerja karena imbalan yang masih kurang sesuai, dan insentif bagi mereka sangatlah penting karena hasil tambahan yang diberikan oleh karyawan. Sebab hasil tambahan inilah

yang cukup besar, dan sangat berarti untuk mereka. Maka dari itu perlu ditingkatkan kembali pemberian insentif material tersebut.

Berdasarkan hasil dari survei penelitian mengenai rentang gaji di perusahaan PT Paramount Bed Indonesia, perusahaan memberikan gajinya sesuai posisi jabatannya masing-masing. Semakin tinggi posisi jabatan tersebut maka gaji yang diberikan semakin besar nominalnya, namun sebaliknya semakin rendah jabatan tersebut, maka gaji yang diberikan semakin kecil nominalnya. Berikut adalah hasil survei rentang gaji yang dibagikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3

Rentang Gaji Per Bagian PT Paramount Bed Indonesia

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Rentang Gaji (Rp)
1.	Direktur	1	Rp. 100.000.000 – Rp. 200.000.000,-
2.	HRD/GA	7	Rp. 8.000.000 – Rp. 10.000.000,-
3.	Marketing Dept	47	Rp. 6.000.000 – Rp. 8.000.000,-
4.	Produksi	306	Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000,-
5.	Manajer Produksi	5	Rp. 20.000.000 – Rp. 30.000.000,-
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>366</b>	

Sumber: Rekapitulasi Data Departemen HR Tahunan PT. Paramount Bed Indonesia (2021)

Diketahui dari data tabel di atas gaji yang didapat oleh seluruh karyawan di PT Paramount Bed Indonesia. Jabatan tertinggi yang menerima gaji terbesar adalah Direktur Utama dengan rentang gaji terbesar Rp. 100.000.000-200.000.000, sementara bagian yang mendapatkan gaji terendah adalah bagian produksi dengan nominal sebesar Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000, mengapa hal itu bisa terjadi dikarenakan dari pihak perusahaan tidak diadakan lemburan (*over time*) yang dihitung dari enam bulan yang lalu sehingga berdampak pada gaji dan insentif yang menurun kepada karyawan produksi. Hal tersebut juga berdampak kepada karyawan yang tidak bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk lebih lanjut menganalisis permasalahan yang ada di PT Paramount Bed Indonesia.

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh insentif material dan non material terhadap semangat kerja.

1) Insentif Material

Penelitian yang ditentukan oleh (Harahap, 2015:1), (Nasib, 2018:38-50), (Suparjono, 2020:3), (Kurniasi, 2021:140-149), (Suyetno, 2021:35), (Rahardi, 2021:7), (Martha, 2022:45-51), (Jamaluddin, 2022:62-74) menunjukkan insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun hasil penelitian (Laily, 2015:1), dan (Prasetya, 2021:105) menunjukkan insentif material tidak berpengaruh signifikan.

2) Insentif Non Material

Terkait insentif non material, hasil peneliti Laily (2015:1), (Prasetya, 2021:105), dan (Jamaluddin, 2022:62-74) menunjukkan pengaruh dan positif signifikan terhadap semangat kerja.

Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam merealisasi tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak berhasil mencapai tujuannya karena tidak dapat mengatur dan memotivasi karyawannya sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, menurut tingkat absensi kerja, menurunnya jumlah produksi dan meningkatnya *turn over* karyawan dan juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah yaitu, (1) kepemimpinan, terjadinya ketidaknyamanan hubungan antara karyawan dengan atasan. Sebagai atasan yang tidak profesional dalam pekerjaan, (2) lingkungan, terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman, (3) tingkat kejenuhan, kejenuhan yang seringkali terjadi di dalam dunia pekerjaan di sebabkan karena pekerjaan yang sering menumpuk, (4) keluhan karyawan, keluhan karyawan yang sering terjadi karena uang transportasi yang tak kunjung naik, (5) stress kerja, terjadi perselisihan pembayaran, (6) jam kerja yang berlebihan (*overtime*). Karena itu perlu adanya suatu imbalan yang di berikan bila mereka melewati target. Imbalan tersebut yang diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk

menemukan bukti secara empiris bahwa pemberian insentif material dan non material berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Berdasarkan uraian fakta masalah di atas dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu, yaitu, (1) Peneliti Sawaji (2022), Karyawan yang tidak menerima insentif yang sepadan dengan jumlah pengorbanan yang mereka lakukan di tempat kerja lebih cenderung malas dan tidak termotivasi, dan mereka akan bekerja sesuka hati tanpa motivasi, (2) Peneliti Rudi (2021), beberapa faktor yang dapat menyebabkan tinggi atau rendahnya semangat kerja dari karyawan antara lain dapat berupa faktor materil maupun non materil. Faktor materil berupa tinggi rendahnya gaji atau insentif yang diterima karyawan dan faktor non materil contohnya seperti minat karyawan terhadap pekerjaan, status sosial, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan berkaitan dengan kenyamanan karyawan serta tujuan dari perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dari karyawan yang besar, (3) Peneliti Kurniasi (2021), semangat kerja karyawan semakin menurun dikarenakan pemberian insentif yang diterima sering tidak lancar sehingga membuat semangat kerja karyawan akan menurun serta tunjangan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu hanya berupa tunjangan THR (Tunjangan hari raya) dan tunjangan yang didapatkan oleh karyawan tidak sebanding sehingga membuat semangat kerja menurun dan fasilitas tunjangan yang diterima dari perusahaan tidak terlalu banyak. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang di berikan bila mereka melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau melebihi target produksinya. Imbalan tersebut yang diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti secara empiris bahwa pemberian insentif material dan non material berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai pemberian insentif terhadap semangat kerja dengan mengambil judul “Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Paramount Bed Indonesia”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Paramount Bed Indonesia?
2. Apakah insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Paramount Bed Indonesia?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Paramount Bed Indonesia?
2. Untuk mengetahui insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Paramount Bed Indonesia?

Sedangkan manfaat dari penelitian ini dimaksudkan untuk:

#### 1) Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat disajikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

#### 2) Manfaat bagi karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan semangat kerja dengan insentif.

Manfaat bagi peneliti

- 3) Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi peneliti selanjutnya agar lebih berkembang dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas.

#### **1.4. Ruang lingkup atau pembatasan masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang bisa membuat berkembangnya perusahaan. SDM sendiri merupakan sekelompok manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai pemikir, penggerak, dan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah bagian dari SDM dan juga merupakan asset paling penting bagi perusahaan, karena dengan kehadirannya dapat membuat sebuah proses, sistem perencanaan perusahaan dapat terlaksanakan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Para karyawan akan merasa puas bila pekerjaannya dihargai sepenuhnya. Tetapi rasa puas pun tidak akan cukup untuk memacu semangat kerja mereka, karena mereka hanya mengejar standar jumlah produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan saja. Berdasarkan penelitian wawancara beberapa karyawan mengeluh tidak adanya gairah semangat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, serta tingkat kejenuhan.

Supaya lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, penelitian membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

- 1) Analisis data penelitian difokuskan pada seluruh karyawan PT Paramount Bed Indonesia
- 2) Permasalahan penelitian yang dibatasi pada pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan pada PT Paramount Bed Indonesia

### **1.5. Sistematika Pelaporan**

Pembuatan sistematika pelaporan dimaksudkan untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini. Berikut adalah garis besar sistematika pelaporan yang terbagi atas lima bab, yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan atau penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari beberapa sub-bab, sub-bab pertama mengenai teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel karakteristik individu, faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, dan indikator karakteristik individu. Sub-bab kedua yaitu pengertian dan konsep variabel insentif material dan insentif non-material, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif material dan insentif non-material, dan indikator insentif material dan insentif non-material. Sub-bab ketiga yaitu pengertian dan konsep semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, dan indikator semangat kerja. Kerangka pemikir, hipotesis, penelitian, dan penelitian terdahulu. Sub-bab keempat mengenai penelitian terdahulu yang berisi mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Sub-bab kelima mengenai kerangka pemikir yang menjelaskan keterkaitan antar variabel. Sub-bab keenam mengenai hipotesis penelitian yang menjelaskan mengenai dugaan sementara adanya pengaruh pemberian insentif material dan insentif non-material terhadap semangat kerja karyawan, baik pengaruh secara positif maupun secara negatif.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi desain penelitian yang menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel yang menguraikan tentang definisi konseptual dan operasional serta indikator setiap variabel, teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi hipotesis (uji t), uji signifikansi hipotesis (uji f), dan determinasi.

### **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian yang menjelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden yang menguraikan hasil uji validitas dan reabilitas instrument, deskripsi data variabel karakteristik individu, deskripsi data variabel insentif material dan insentif non-material, deskripsi data variabel semangat kerja, deskripsi hasil pengujian statistik, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis persamaan regresi, uji signifikansi hipotesis (uji t), uji signifikansi hipotesis (uji f), dan determinasi.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir ini memuat simpulan dan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan PT Paramount Bed Indonesia. Selain itu, juga saran sebagai rekomendasi untuk perusahaan PT Paramount Bed Indonesia agar dapat berkembang dan semakin maju dan sukses untuk kedepannya.