

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat kegiatan yang kongkrit dalam proses pengadaan barang dan jasa pada sebuah perusahaan atau badan usaha. Proses produksi tersebut sangatlah penting bagi kelangsungan perusahaan atau badan usaha. Karena produksi barang atau jasa itulah yang mendatangkan profit bagi perusahaan. Dan apabila terhenti maka perusahaan akan memperoleh kerugian. Dalam melaksanakan proses produksinya, perusahaan membutuhkan faktor penunjang pencapaian tujuannya. Di antara faktor tersebut yakni bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia merupakan salah satu pemegang peran terbesar dalam proses produksi, karena manusia atau tenaga kerjalah yang melaksanakan produksi tersebut. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan dan tenaga kerjanya. Secanggih apapun alat yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan bisa mencapai produktifitas yang diinginkan oleh perusahaan, jika alat tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh karyawan.

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, maka didalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 2003:23)

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Kapasari ditemukan bahwa beberapa karyawan di PT. Kapasari Kinerjanya kurang baik hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Efendy (2002 : 94) mengatakan bahwa “ Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Ismail (2012:221) "Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu".

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktiivitas

Untuk menciptakan lingkungan yang kondusif tentunya tidak serta merta bisa terlaksanakan dengan mudah di sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu

memberi motivasi kepada karyawan atau tenaga kerjanya, agar karyawan atau tenaga kerjanya terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa paksaan atau tekanan dari luar. Disinilah pentingnya tugas pemimpin yakni sebagai motivator bagi karyawannya, dengan memberikan motivasi pemimpin secara halus memindahkan apa yang diinginkan dalam benaknya disalurkan kepada karyawan tersebut, dengan harapan karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Siagian, 2008). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan diorganisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasakan bahwa mereka telah mencapai tujuan - tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 2010). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, insentif merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Pemberian insentif tersebut dapat memotivasi para karyawan di perusahaan tersebut (Mulyadi: 2005) Dalam praktiknya banyak perusahaan yang belum memahami secara benar tentang insentif, insentif membantu dalam memberi

penguatan terhadap nilai - nilai kunci organisasi atau perusahaan serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Insentif bisa diartikan sebagai penjualan tenaga para SDM atau karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini banyak pengertian bahwa karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan memberikan balas jasa berupa insentif (Edy sutrisno, 2014:183).

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya (Edy sutrisno, 2014:183). Contoh riil insentif berupa 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang ditentukan. Bentuk insentif yang lainnya berupa materil atau non finansial seperti jaminan kesehatan, jaminan sosial dan asuransi. Menurut Kowtha dan Leng (dalam Pengabean, 2002) , insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan

Menurut Manulang (2004:141), tipe insentif ada dua yaitu: a. finansial insentif merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal - soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. b. non finansial insentif, ada dua elemen utama yakni : 1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja. 2. Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Sedangkan menurut Rivai (2011:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan

bagi karyawan".

Begitu juga menurut Mangkunegara (2013:89) mengemukakan bahwa insentif adalah : "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Selain motivasi dan insentif lingkungan kerja juga menjadi faktor kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Menurut Sukanto dan Indriyo (dalam khoiriyah, 2009:32), "Lingkungan kerja" adalah "segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Wajib bagi suatu perusahaan atau instansi untuk memberikan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan suatu perusahaan atau instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktifitas kerja.

Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

PT. Kapasari merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *Offset* (percetakan) kualitas cetak dan inovasi adalah dasar dari reputasi dan bisnis perusahaan. PT. Kapasari menerapkan motivasi eksternal terhadap karyawan serta program insentif sebagai tambahan pendapatan diluar gaji atau upah bagi karyawan dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta lingkungan kerja yang berpengaruh untuk mendorong peningkatan kinerja

karyawan. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari motivasi, insentif dan lingkungan kerja yang selama ini telah terlaksana oleh PT. Kapasari.

Atas dasar uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

***"Pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kapasari Surabaya."***

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari ?
2. Apakah Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari?
4. Apakah Motivasi, Insentif dan Lingkungan berpengaruh secara simultan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari

4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat membantu dalam pemberian Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.