

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada era globalisasi, saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan kompetitornya. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, perusahaan yang memiliki teknologi canggih adalah perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. Pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia.

Setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung serta memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala

potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dan diyakininya. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut (Handoko, 2016:192), Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:113), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan instrumen manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, misalnya uang dalam bentuk tambahan pendapatan, atau fasilitas lainnya. Dengan insentif diharapkan mampu memotivasi kerja karyawan kearah yang lebih tinggi dan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2016:87), motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan karyawan terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan atau instansi.

PT Bestari Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri busa *polyurethane* di Indonesia dimulai pada tahun 1979 dengan produksi busa polieter berbasis prepolimer. Perusahaan ini memiliki 236 karyawan. Karena intensitas kinerjanya yang cukup tinggi maka kebijakan manajemen telah memberikan insentif berupa uang sebagai tambahan penghasilan bagi karyawannya. Dengan adanya insentif tersebut maka diharapkan ada peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan yang dapat memacu kinerja. Insentif diberikan kepada keseluruhan karyawan baik dengan jabatan yang

paling tinggi sampai pada yang paling rendah, namun besarnya insentif diberikan atas dasar jenjang jabatan dan golongan.

PT Bestari Mulia, dalam mencapai tujuan perusahaan mengalami beberapa hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Walaupun perusahaan memberlakukan gaji dan program kesejahteraan yang cukup baik, namun kepuasan kerja terkadang mengalami penurunan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkat prestasi kerja.

Berikut merupakan laporan rekapitulasi absensi karyawan satu tahun terakhir pada periode tahun 2018.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Bestari Mulia
Tahun 2018

Triwulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran	Jam Kerja	Capaian Jam Kerja
Triwulan 1	238	70	72%	49060	45626
Triwulan 2	238	63	70%	50512	47230
Triwulan 3	237	63	57%	50512	47230
Triwulan 4	236	61	51%	50509	48488

Sumber : bagian SDM PT. Bestari Mulia

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT Bestari Mulia mengalami penurunan yang cukup drastis. Target kehadiran yang ditentukan perusahaan adalah 100% dengan toleransi kehadiran 97%. Hal tersebut dikarenakan tingkat disiplin karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan adanya tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat

mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu motivasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing - masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BESTARI MULIA KRIAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam membatasi masalah yang akan dibahas dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Bestari Mulia Krian ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian ?

4. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka di bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara insentif

terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan juga dapat digunakan menjadi bahan untuk peneliti selanjutnya.

3. **Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT Bestari Mulia Krian dalam meningkatkan kualitas dan nilai-nilai dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan insentif dan motivasi kerja untuk hasil kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat lebih baik dan berprestasi dari sebelumnya.