

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan

modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

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.

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Terdapat ratusan karakteristik pekerja yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Sekelompok karakteristik tersebut, yang pada umumnya ditemukan dalam analisis statistik dari beberapa pertanyaan sikap, meliputi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan,

jaminan pekerjaan, serta kesempatan promosi. Sesungguhnya seorang pekerja beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap setiap aspek pekerjaan tersebut disamping gabungan sikap terhadapnya sebagai keseluruhan.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2014:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup membuat pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kepuasan kerja dan komitmen terbaik. Sebagai imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai. Tolak ukur pertama bagi pegawai adalah besarnya gaji yang diterima dari perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, maka perusahaan dapat menerapkan insentif. Insentif merupakan penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi supaya produktivitas kerjanya tinggi.

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2014:120). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2012:80).

Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive*, yaitu sesuai dengan jenjang karir, maka

akan memacu kinerja para karyawan agar selalu bekerja optimal (Luthans, 2015). Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena terwujudnya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para karyawan mau berkerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi penjualannya.

Efendy (2014:194), mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

PT.Acommerce Logistik Lestari adalah salah satu cabang PT.Acommerce. Salah satu perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa distributor produk yang dijual secara *online*. Setiap kegiatan perusahaan ini bertujuan untuk mendistribusikan jasa layanan pengiriman yang dibutuhkan masyarakat dan melakukan efisiensi pada peran tenaga kerja agar PT. Acommerce Logistik Lestari dapat memperoleh laba serta dapat memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan oleh PT. Acommerce Logistik Lestari.

Dari tujuan perusahaan ini, PT. Acommerce Logistik Lestari mengalami banyak masalah yang harus dihadapi, diantaranya adalah kurangnya tenaga kerja yang bekerja di PT.Acommerce Logistik Lestari, sehingga perusahaan ini sering menambah jam kerja pegawai melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan.

Selain itu juga, masalah-masalah lain yang timbul yang menyebabkan tenaga kerja menjadi merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukannya kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa pemberian insentif sangat penting artinya bagi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Atas dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik dan merasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PT.ACOMMERCE LOGISTIK LESTARI DI SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya?
3. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya?
4. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan insentif terhadap kepuasan kerja pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Acommerce Logistik Lestari di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang kinerja 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 kepuasan kerja serta kinerja karyawan juga dapat digunakan menjadi bahan untuk peneliti selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT. Acommerce Logistik Lestari di Surabaya dalam meningkatkan kualitas dan nilai-nilai dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan insentif dan kepuasan kerja untuk hasil kinerja karyawan, sehingga dapat lebih baik dan berprestasi dari sebelumnya.