

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kepuasan kerja 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. 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.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kepuasan kerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kepuasan kerja atau performa organisasi.

PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru salah satu diantara perusahaan yang melakukan kegiatan jasa pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Arizal Aziz pada penghujung tahun 2007, tepatnya pada

tanggal 17 Desember 2007. Perusahaan tersebut melayani pengiriman barang ke berbagai kota besar baik dalam negeri maupun luar negeri. Pengiriman tersebut mulai dari paket yang berukuran kecil hingga paket yang berukuran besar, serta PT. Indah Logistik Cargo juga melayani pengiriman barang pindah antar kota atau Provinsi.

PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dibidangnya. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, dengan harga yang bersaing dan pengiriman tepat waktu, dan barang titipan yang di amanahkan kepada PT. Indah Logistik Cargo sampai di tujuan dalam keadaan baik dan utuh. Setiap paket yang dikirim via perusahaan PT. Indah Logistik Cargo akan diberikan service door to door kepada konsumen, ini adalah komitmen perusahaan agar pelanggan merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka, berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru :

Tabel 1.1
Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru pada tahun 2017

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	HRD	3 orang
2	Marketing	3 orang
3	Keuangan	19 orang
4	CS & CC	17 orang
5	Cash & BB	9 orang
6	Mekanik	3 orang
7	Driver Dalam Kota	23 orang
8	Kurir	16 orang
9	Kurir Dokumen	3 orang
10	Kurir Ceker	6 orang
11	ADM Logistik	3 orang
12	Logistik Pagi	15 orang
13	Logistik Sore	17 orang
14	Logistik malam	9 orang
15	Logistik Umum	5 orang
	Jumlah	151 orang

Sumber : PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru

Dari table 1.1 diatas, diketahui secara keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru sebanyak 151 orang. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan

penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, yang mana salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kerja kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki prestasi.

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul

apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan.

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu factor insentif, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan factor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan

sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. (Sarwoto, 2000).

Insentif pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru ini ada diberikan dalam pembagian 2 jangka waktu yaitu jangka waktu perbulan diberikan dengan nominal antara Rp. 1.000.000 sampai Rp. 2.000.000, nominal insentif ini tergantung dengan hasil pencapaian target kerja karyawan, kemudian ada pemberian insentif tambahan bagi karyawan teladan setiap bulannya diberikan uang sebesar Rp. 250.000, sedangkan pemberian insentif dengan jangka waktu pertahun disebutkan sebagai pembagian bagi hasil berdasarkan dari keuntungan perusahaan yang dihitung setiap akhir tahun dibagi secara adil dengan seluruh karyawan.

Sistem Pembagian insentif pertahun ini, menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kepuasan kerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Meningkatnya jumlah insentif ini juga dapat bergantung pada meningkatnya pula target penjualan produk pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan karena semakin tinggi pula hasil produksi serta penjualan sehingga

menuntut karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini diketahui yaitu :

1. Semakin tingginya target pekerjaan yang diterapkan perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, sehingga untuk memperoleh kesempatan mendapatkan insentif sangat kecil. Hal ini berdampak pada motivasi kerja karyawan yang menurun.
2. Masih adanya karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah pemberian insentif

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya pemberian insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan insentif dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian insentif, jenis insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif, perencanaan insentif, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat penilaian kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, hipotesis dan variabel penelitian

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang insentif, kepuasan kerja pegawai dan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

