

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan insentif dan tunjangan. Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan karyawan bertahan dan tidak pindah ke perusahaan lain. Kepuasan kerja karyawan menjadi utama yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka itu akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan melakukan pembenahan gaji maupun jam kerja yang harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Produksi merupakan kegiatan menghasilkan barang maupun jasa atau kegiatan menambah nilai kegunaan atau manfaat suatu barang. Dalam buku Manajemen Operasi Produksi (2020) Andy Wijaya dan kawan-kawan, produksi adalah proses menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa dalam sesuatu periode waktu dan memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri. Karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi Manusia selalu berperan aktif dalam dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks,

karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Hasibuan, 2008,10).

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan Rivai (2009). Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan. Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017,238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai". Menurut Khadaisan seperti dikutip dalam Arif Yusuf Hamali (2016,88) "Insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja. Menurut Irham Fahmi (2017,64), "Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

Sistem dan program insentif ini harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerjanya dan lain-lain. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan secara berkesinambungan, namun besarnya insentif tetap harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi (Widodo, 2015,167). Premis dasar dari setiap Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut (Hendra Eka : 2015,77), bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang

berhubungan lainnya.

Saat ini kebutuhan akan pengelolaan kinerja yang baik dirasakan semakin penting di berbagai perusahaan untuk mendorong motivasi dan komitmen serta mengembangkan kinerja para karyawan. Karena suatu penilaian pekerjaan yang baik juga akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (imbalan), seperti bonus/insentif, kenaikan gaji ataupun promosi bagi karyawan. Berbagai ganjaran tersebut pada akhirnya akan memuaskan tujuan pribadi karyawan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi yang mengharapkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi (Mila Badriyah 2015,153).

Berdasarkan pada informasi tersebut diatas, Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SATRIA BUMI ARTHA DI PROBOLINGGO”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo ?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo ?
4. Apakah gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan permasalahan, maka penelitian ini mempunyai 5 tujuan, sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan diadakanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menyusun strategi agar diharapkan hasil studi ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan / kontribusi yang konstruktif dalam pengembangan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik..