

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu masalah yang paling menantang dewasa ini adalah masalah pengembangan mutu manusia. Tidak mengherankan jika seminar yang berskala nasional dan internasional, hampir semuanya memfokuskan pada masalah tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi selain alam dan modal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap perusahaan menyadari bahwa peranan karyawan mempunyai pengaruh yang vital dalam memajukan perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada dalam tiap organisasi. Walaupun teknologi dewasa ini telah maju pesat dan telah mengalihkan penggunaan tenaga kerja manusia ke arah penggunaan peralatan yang serba mekanis, namun tetap saja tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dari faktor manusianya, karena karyawannya yang memberi jasa baik berupa pikiran maupun tenaga dalam menciptakan dan melaksanakan segala fungsi dalam perusahaan.

Masalah pokok dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk mengusahakan agar para karyawan mencapai produktivitas kerja yang tinggi, selalu bekerja dengan prestasi yang maksimal, agar dapat mewujudkan hal-hal tersebut di atas, perusahaan menganggap bahwa kepuasan karyawan harus diperhatikan dengan baik. Oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk

mempelajari apa yang diinginkan oleh para karyawannya, motivasi apa yang mendasari tujuan seseorang untuk bekerja, dan bagaimana mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Seorang pimpinan perlu mengetahui keinginan karyawan terhadap pekerjaannya. Beberapa keinginan berikut ini merupakan keinginan yang umum dinyatakan : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat. Perusahaan harus dapat menggerakkan atau mengarahkan serta memanfaatkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu para karyawan haruslah dapat dimotivasi agar mau bekerja dengan penuh semangat, mempunyai moral kerja yang tinggi, dan yang terpenting adalah perlunya memperhatikan kepuasan kerja karyawan, yang keberhasilannya dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada umumnya bila kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi produktivitas kerja akan meningkat.

Pemberian insentif sebenarnya merupakan suatu alat pendorong motivasi dan mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan, karena perusahaan menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat memotivasi karyawan untuk dapat lebih produktif dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya.

Dengan adanya pelaksanaan pemberian insentif yang baik dan efektif, diharapkan karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja meningkat,

namun demikian masih terdapat kepincangan, yaitu pemberian insentif adakalanya tidak sesuai dengan teori.

PT. Mitra Utama merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang produksi bahan makanan dalam hal ini produksi kecap. Perusahaan selalu berusaha menjaga kepuasan kerja karyawannya dan memilih pemberian insentif ini sebagai salah satu kebijaksanaan perusahaan yang diterapkan untuk karyawannya dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pemberian insentif ini diharapkan memberi dampak yang positif bagi perusahaan dan karyawan, sehingga adanya timbal balik dan kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan di atas dan untuk meneliti sejauh mana pengaruh pemberian insentif yang dijalankan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka hal tersebut mendorong penulisan skripsi ini, dengan judul : “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Insentif Di PT. Mitra Utama**”.

1.2. Perumusan Masalah

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu dengan menerapkan kebijaksanaan pemberian insentif kepada karyawannya. Insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada “internal motives” (motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan) karyawan, karena motivasi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja atau kepentingan individual seseorang dalam organisasi berbeda satu sama lain maka pemberian insentif inipun lazimnya berbeda-beda satu sama lain tergantung pada

internal motives yang beraneka ragam itu. Dalam hubungan ini harus diterapkan suatu pedoman pemberian insentif yang fleksibel, karena jika seorang karyawan telah terpenuhi kebutuhan tertentu, maka kebutuhan tersebut sudah tidak lagi merupakan motivasi baginya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui sampai sejauh mana peranannya insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan bagaimana kaitan antara kebijaksanaan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas PT. Mitra Utama dalam memenuhi kebutuhan karyawan, melakukan motivasi berupa pemberian insentif, perumusan masalah yang akan dibahas adalah : **“Bagaimana Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Insentif Di PT. Mitra Utama ?”**

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul skripsi tersebut, dalam penelitian ini penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesimpangsiuran yang mungkin terjadi dalam melakukan pembahasan dan juga disebabkan karena keterbatasan kemampuan penulis.

PT. Mitra Utama pada dasarnya memberikan insentif dalam bentuk finansial dan non-finansial, namun dalam pembahasan skripsi ini hanya dibatasi pada insentif finansial berupa uang saja. Karena insentif ini dianggap lebih memberikan reaksi terhadap perilaku karyawan dan juga bagaimanapun bagusnya sistem insentif yang

diberikan, bila insentif finansial kurang diperhatikan, maka partisipasi karyawan akan menjadi tidak sepenuhnya.

Agar mempermudah penelitian, skripsi ini membatasi pemberian insentif hanya pada karyawan produksi pada PT. Mitra Utama. Hal ini disebabkan karena karyawan produksi berjumlah paling banyak serta mempunyai hubungan langsung dengan volume produksi.

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian insentif bagian produksi di PT. Mitra Utama.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan besarnya insentif terhadap karyawan bagian produksi di PT. Mitra Utama.
3. Untuk menganalisa pengaruh pelaksanaan kebijaksanaan pemberian insentif yang dijalankan oleh PT. Mitra Utama terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengambil keputusan di dalam masalah pemberian insentif dan juga bahan pertimbangan pelaksanaan insentif untuk periode selanjutnya.
2. Bagi penulis dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori yang di dapat dalam masa perkuliahan dengan praktik nyata dalam perusahaan dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan.

3. Bagi pihak-pihak lain yang membacanya khususnya mahasiswa, penulis berusaha untuk memberikan masukan ilmu pengetahuan melalui hasil penelitian dengan harapan dapat menambah pengetahuan mereka.

1.5. Metodologi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis di dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Riset Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mendatangi PT. Mitra Utama dan tempat lainnya dengan tujuan untuk mendapatkan data langsung dari obyek penelitian.

Data-data tersebut dapat diperoleh dengan cara :

- Wawancara (Interview)

Yaitu dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini kepada pimpinan perusahaan dan pimpinan bagian personalia.

2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi ini dilakukan melalui perpustakaan dengan membaca literatur atau buku-buku, yaitu :

- a) Mempelajari buku-buku Manajemen, Manajemen Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah peranan insentif dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b) Majalah-majalah dan surat kabar yang berhubungan dengan masalah-masalah peranan insentif.

1.6. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang sistematis, maka dibuat sistematika pembahasan yang dapat memudahkan pemahaman materi dalam skripsi ini, sedangkan penyusunannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang penulisan skripsi ini yang mendorong penulis untuk meneliti mengenai masalah pemberian insentif dengan perumusan masalahnya, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian yang digunakan beserta sistematika pembahasan ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan berisikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar pemikiran untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini dimana teori-teori tersebut meliputi : pengertian dan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian, tujuan, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, dan jenis-jenis Insentif, pengertian kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan hubungan insentif dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, variabel dan pengukuran, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pelaksanaan kebijaksanaan insentif yang dijalankan dalam organisasi perusahaan, analisa pengaruh kebijaksanaan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan serta masalah-masalah di dalam pelaksanaan insentif karyawan tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan menyajikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis beserta sarannya mungkin akan bermanfaat bagi perusahaan.