

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia setiap melakukan kegiatan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dirancang dengan matang dan harus dimulai dari awal karena akan mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif. Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya secara maksimal dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Cara untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan insentif setiap bulannya, karena dengan adanya insentif yang berupa uang atau barang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2017:118) Mengemukakan bahwa insentif adalah bukti balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu memiliki prestasi diatas standar prestasi. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, semangat dan dorongan kepada bawahan sangatlah penting karena dengan adanya dorongan dan apresiasi maka diharapkan dapat bekerja dengan maksimal dan antusias sehingga dapat menggapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal, cara untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan memberikan bonus insentif setiap bulannya rutin. Pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut (Siagian, 2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawainya melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha yang dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan pada karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada.

Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Fenomena pada penelitian ini yaitu sebuah lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti bising, penataan ruangan yang tidak rapi, ruangan yang tidak memadai, menyebabkan karyawan kurang konsentrasi saat bekerja, dan menimbulkan tidak tercapainya kinerja yang telah direncanakan.

Menurut (Badriah 2015:229) Menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang bisa menyenangkan dan sesuai penilaian masing-masing setiap pekerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan akan merasakan pekerjaan apakah dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kerjasama yang baik antar karyawan dapat memberikan kepuasan yang baik karena bisa saling menguntungkan satu sama lain. Apabila pada perusahaan timbulnya sikap yang iri dengki pada karyawan lainnya maka kepuasan kerja karyawan tidak akan tercapai semaksimal mungkin. Dengan adanya insentif dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan terbentuk.

CV Consina Segara Alam merupakan Perusahaan garmen yang memproduksi kebutuhan untuk kegiatan mendaki gunung atau kegiatan pecinta alam lainnya seperti Trekking, Paragliding, Fishing, Diving, Caving, Rafting dan Outbound. Berdasarkan latar belakang, fenomena di perusahaan ini yaitu Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti Penataan ruang yang kurang rapi, Bising, Ruangan

yang tidak memadai tentunya membuat karyawan kurang konsentrasi saat bekerja, menimbulkan tidak tercapainya kinerja yang telah direncanakan. Berdasarkan pemaparan dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Consina Segara Alam Bekasi**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian insentif belum diberikan secara merata kepada karyawan sehingga saat karyawan bekerja kurang nyaman.
2. Lingkungan kerja yang masih kurang memadai dan saat bekerja masih banyak karyawan yang bercanda maka menyebabkan karyawan lain kurang berkonsentrasi mengerjakan tugasnya.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang menyenangkan, dan pendapatan kurang sesuai dengan target yang ditentukan.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Consina Segara Alam Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Consina Segara Alam Bekasi?
3. Apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di CV Consina Segara Alam Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif di CV Consina Segara Alam Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja di CV Consina Segara Alam Bekasi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh besarnya Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Consina Segara Alam Bekasi.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta pertimbangan pengambilan keputusan mengenai Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Consina Segara Alam Bekasi.

2. Bagi Karyawan

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Consina Segara Alam Bekasi.

3. Bagi Akademis

1). Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang memperluas wawasan di bidang studi manajemen sumber daya manusia terutama pengetahuan Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk mengaplikasikan pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam menyusun skripsi ini akan dibagi menjadi lima bagian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Populasi, Sampel, Ukuran Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Analisis Data .

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yaitu, Hasil uji dan interpretasi hasil serta Pembahasan hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang penutup yaitu, Kesimpulan, Saran, Daftar Pustaka, Lampiran.