

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar karyawan termotivasi dan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu bentuk dorongan yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan, yaitu berupa kepuasan yang dirasakan karyawan.

Perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan. Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin

dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Untuk dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan maka perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja ditempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, salah satunya adalah pemberian insentif dan lingkungan kerja karyawan.

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan non materil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan mendapatkan imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif, tetapi yang terjadi pada PT. Braja Mukti Cakra adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawannya.

Insentif adalah sebuah penghargaan berbentuk uang yang tidak ada kaitannya dari upah atau gaji yang diberikan pada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau karyawan yang bekerja melebihi target. Perusahaan harus mengupayakan insentif yang besarnya proporsional, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu semangat para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana seorang karyawan akan merasa puas bila berada didalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dalam tahun terakhir ini terdapat beberapa kecelakaan kerja di PT. Braja Mukti Cakra yaitu

dibagian produksi, hal ini membuktikan bahwa lingkungan di Perusahaan tersebut kurang memperhatikan lingkungan khususnya dalam bidang *safety*.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya.

PT. Braja Mukti Cakra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *machining* dengan produk utama komponen otomotif yang terdiri dari *Brake Drum, Hub, Fly Wheel, Pressure Plate, Disc Break, Bracket Shock Absorber, Flange Rear dan collar*. Perusahaan ini mendapat dukungan penuh dari perusahaan PT. Bakrie Tosanjaya yang menguasai teknologi pengecoran logam serta PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors yang memiliki akses terhadap teknologi industri komponen otomotif. PT. Braja Mukti Cakra ditargetkan untuk menghasilkan produk yang presisi berupa komponen otomotif dengan standar kualitas perakitan otomotif di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi”**.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi?
2. Apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi?

3. Apakah ada pengaruh antara Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan mnfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat berguna sebagai bahan dalam menentukan penerapan pemberian insentif dan lingkungan kerja yang nyaman untuk memberikan rasa puas terhadap karyawan.
2. Bagi Pembaca  
Agar dapat dijadikan literatur dalam melakukan penelitian yang sejenis khususnya tentang pemberian insentif dan lingkungan kerja.
3. Bagi Penulis  
Berguna untuk menambah wawasan ilmu dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Bagi Universitas Bhayangkara  
Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada maka penulis membatasi penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Braja Mukti Cakra Departemen Produksi.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi ini, maka dikemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitia, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

### **Bab III Metodologi Penelitian Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan wilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sampel, data, sumber data dan teknik analisis data.

### **Bab IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

### **Bab V Penutup**

Bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.