

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 kinerja 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. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. 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.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif) dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, jaminan kesehatan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan

tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat hingga akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Kompensasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap karyawannya dapat berupa insentif, jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang baik.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa insentif adalah “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah: “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu

lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2002), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Dengan adanya jaminan kesehatan karyawan akan cenderung merasa lebih aman dalam bekerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain insentif, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.

Motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dalam upaya mengembangkan usaha Starbucks Coffee Indonesia, perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan maupun kinerja karyawannya. Sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan minat konsumen untuk membeli produk-produk yang disediakan. Oleh karena itu, penulis

tertarik untuk meneliti factor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan Starbucks Coffee Indonesia.

Alasan penulis meneliti judul ini adalah karena penulis ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebagai karyawan, tentu mereka menginginkan benefit diluar gaji yang dapat mereka dapatkan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis menjabarkan tiga faktor yang dianggap paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu insentif, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Secara riil, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun, karena keterbatasan data dan waktu maka penelitian ini membatasi hanya beberapa aspek yang dianggap berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia. Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh jaminan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh simultan dari insentif, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia?
5. Bagaimana tinjauan Islam mengenai insentif, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan bagi karyawan PT. Sari Coffee Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan adalah:

1. Mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh jaminan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh simultan dari insentif, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Mengetahui tinjauan Islam mengenai insentif, lingkungan kerja, jaminan kesehatan dan motivasi kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal pemberian jaminan kesehatan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik , dalam rangka peningkatan kenyamanan dan mutu kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia.

2. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Mahasiswa dan rekan akademisi lainnya sebagai bahan menambah wawasan.