

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

(Hasibuan,2016) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manusia bagian dari manajemen sehingga manusia bisa mengatur dirinya sendiri sehingga tujuan yang diinginkan tercapai. Manusia juga berkembang sebagai suatu ilmu dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Maka dari itu karyawan harus melakukan pekerjaan yang baik, agar perusahaan bisa melihat dari sisi pekerjaan yang dilakukannya.

Koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Sementara itu, menurut bapak proklamator kita, Mohammad Hatta, yang sekaligus menjadi bapak Koperasi, koperasi adalah suatu jenis badan usaha bersama yang menggunakan asas kekeluargaan dan gotong royong.

Komunikasi dapat bisa diartikan juga sebagai sarana formal dan informal yang digunakan dalam berbagai informasi dari satu pihak dengan pihak lainnya. Komunikasi suatu proses yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan untuk berbagi informasi dan menerapkan apa yang sudah disampaikan secara baik antar karyawan dengan atasan. Menurut Muhammad (2008) menyimpulkan bahwa “komunikasi adalah pertukaran pesan verbal atau non verbal antara si pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka permasalahan yang ada tidak dapat bisa di selesaikan. Menurut Dewi & Panuju, 2018: 86 komunikasi yang baik harus di bangun dan hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya.

Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung. Insentif adalah kompensasi yang diberikan oleh karyawan dari perusahaan agar karyawan lebih terdorong dalam melakukan dalam bekerja. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Dari insentif karyawan diharapkan lebih termotivasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi tercapai. Karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik tentu pantas mendapatkan imbalan jasa atau penghargaan dari perusahaan. Ketika karyawan bekerja sesuai dengan standar atau melebihi standar maka perusahaan akan memberikan penghargaan, salah satunya yaitu insentif. Menurut Wibowo (2015) insentif merupakan suatu dorongan pada seseorang supaya mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga membangkitkan semangat kerja karyawan.

Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja yang lengkap atau sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam kemampuan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menentukan produktivitas dari karyawan, akan berdampak baik bagi perusahaan. Menurut Mulyadi (2007) bahwa “kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”.

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu adanya perbedaan penelitian yaitu variabel yang terikat kinerja karyawan dan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja disini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon?

1.2.2 Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon?

1.2.3 Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon?

1.2.4 Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon ?

1.2.5 Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon?

1.2.6 Apakah Komunikasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1.3.1 Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon

1.3.2 Mengetahui pengaruh intensif terhadap kinerja karyawan pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon

1.3.3 Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon

1.3.4 Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon

1.3.5 Mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada Kokarsi PT. Sankyu Indonesia Cilegon

1.3.6 Mengetahui pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan : Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan strategi dan keputusan perusahaan yang mungkin akan digunakan dalam pengembangan kinerja karyawan yang akan datang, sehingga hal ini akan menghasilkan nilai perusahaan seperti yang diharapkan atau seperti tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan suatu tambahan teori ilmiah yang sangat bermanfaat untuk mendukung suatu kegiatan akademis dan juga sebagai tambahan teori bagi penelitian berikutnya.