

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di zaman globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang dinilai semakin ketat menyebabkan perusahaan untuk bisa meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Salah satu unsur penting dalam perusahaan yaitu karyawan, ¹Semua perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan harus bisa Memiliki produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui adanya kepuasan kerja, insentif dan jenjang karier.

Pada umumnya karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila kebutuhan dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya, akan tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak sepenuhnya mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan Kinerja yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah dilakukan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi. Para karyawan tentu akan merasa puas apabila hasil mereka diInsentifi. Tetapi rasa puas itu tidak cukup untuk memacu

¹Yenny Iskandar, *jurnal manajemen dan bisnis*
<https://doi.org/10.34006/jmb.n7i3.16> diakses pada 13:00 WIB 5 juli 2019

semangat kerja mereka agar menghasilkan kinerja yang diharapkan, karena mereka hanya akan mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan saja.

Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan.² Imbalan itu diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih Banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya pemberian insentif terhadap karyawan dapat meningkat tiap tahun disebabkan karena banyaknya permintaan akan jasa pembiayaan. Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup membuat pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kepuasan kerja dan komitmen terbaik. Sebagai imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Dalam menentukan pemberian insentif berbeda-beda setiap instansi. Dalam pelaksanaannya. PT. Mega Finance Cabang Palembang yang terletak di Jl. Basuki Rahamat No 1676 , merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen yang dalam bidang sepeda motor dan elektronik di kota Palembang di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis. Seperti halnya pemberian insentif yang ada dengan cara-cara tertentu seperti hadiah, pemberian komisi, pemberian tunjangan, pemberian bonus,

²Anton Kurniawan, "Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang" Volume 14, Nomor 1, Januari 2016, Hal. 48

penyediaan fasilitas pemberian bimbingan (*workshop*), yang semuanya memang di prioritaskan oleh pimpinan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja. Tolak ukur pertama bagi pegawai adalah besarnya gaji yang diterima dari perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, maka perusahaan dapat menerapkan insentif.

Menurut Area Division Head saudari Ibu Nursyahkina S.E Memberi pernyataan bahwasannya jam kerja di PT Mega Finance dari pukul 08:00 wib sampai 16:30 wib, apabila ada karyawan yang terlambat datang lebih dari 15 menit dari jam kerja yang telah ditentukan maka akan dilakukan pemotongan gaji sesuai ketentuan SOP yang mana akan diakumulasikan selama 1 bulan dan peraturan ini berlaku untuk seluruh karyawan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap jenjang karier karena tingkat disiplin dari absensi pada tiap karyawan,

adapun pernyataan mengenai perhitungan insentif karyawan tergantung pada berapa % (persen) target yang dicapai karyawan tersebut contoh pada sales motor harus mencapai target penjualan ini minimal 25 nasabah, sales dana tunai harus mencapai target 10 nasabah dan sales elektronik harus mencapai target penjualan barang senilai 250 juta dalam bentuk uang yang mana konsumen tidak menentu.

Fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan PT Mega Finance Cabang Palembang diamati bahwasannya ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak mematuhi SOP Perusahaan sehingga

apabila karyawan tersebut datang terlambat maka sangat berpengaruh pada penghasilannya serta jenjang kariernya di perusahaan tersebut

Insentif merupakan pengInsentifan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi supaya produktivitas kerjanya tinggi, Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat progressive, yaitu sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja para karyawan agar selalu bekerja optimal. Pimpinan yang adil, bijaksana, diInsentifi oleh masyarakat, dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat karyawan betah serta memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.³Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya Karena tewujud nya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Insentif dan Pengembangan Karier memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, namun secara tidak langsung hal yang mendasari kinerja itu sendiri berasal dari rasa puas karyawan berdasarkan 2 aspek tersebut karena jika karyawan merasa puas terhadap apa yang diberikan

³HelmyAdisaksana, EndangSitiAstuti, Mochammad Al Musadieg,"*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insenti fTerhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap*
³*Komitmen Organisasional (StudiPadaKaryawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Di Kantor Cabang Malang Martadinata)*"Vol. 18, No. 2 (2015), Hlm. 137

perusahaan, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif sesuai keinginan perusahaan.

⁴Alasan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*(antara) karena kepuasan merupakan faktor penghubung antara insentif dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan puas terhadap insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya, serta adanya peningkatan jenjang karier yang adil bagi karyawan yang selalu mencapai target perusahaan dan dinilai berprestasi sehingga kepuasan yang dirasakan karyawan menjadi penghubung antara dua aspek terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai insentif dan pengembangan karier telah memiliki banyak ragam penelitian terdahulu. Dengan berbagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian tersebut tidak selalu memiliki kesamaan dan mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen dan variabel *intervening* yang mempengaruhi variabel dependen sebagai berikut:

⁴ Anton Kurniawan, *Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang*, Vol. 14, No. 1 (2016), Hlm.48, jurnal ilmu manajemen.

Tabel 1.1

Research Gap Insentif terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja Karyawan	1. Maziah (2016) (Jurnal) 2. Sandra Mutiara (2017) (jurnal) 3. Nurani (2015) (jurnal)
	Tidak Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kinerja karyawan	1. Nursyahkina (2017)(jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh insentif terhadap kinerja yang diteliti oleh Maziah,⁵ Sandra Mutiara,⁶ dan Nurani⁷ menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nursyahkina⁸ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

⁵ Maziah, *Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar, Makassar:2016*

⁶ Sandra Mutiara, *Pengaruh Insentif dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar alam cabang bandar Lampung, Bandar Lampung:2017*

⁷ Nurani, *pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT jasaraharja (persero) cabang Jawa Timur, Vol:31 Nomor 1 Malang:2015*

⁸ Nursyahkina *Pengaruh Insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pada PT Mega Finance Cabang Palembang, Palembang : 2017*

Tabel 1.2

Research Gap Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja Karyawan	1. Amelianny nanda (2016) (jurnal) 2. Amar ma'ruf (2017)(jurnal)
	Tidak Terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan	1. Nafrizal (2016) (jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Amelianny nanda⁹ dan Amar ma'ruf¹⁰terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan menurut Nafrizal¹¹ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

⁹ Amelianny nanda *pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor pajak sam ratulangi Manado*, 2016

¹⁰ Amar Ma'ruf *pengaruh Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada kantor BBWS Pemali Juana, Jawa Tengah*: 2017

¹¹ Nafrizal, *pengaruh Pengembangan karier dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada jasa konstruksi di Denpasar*, 2016

Tabel 1.3

Research Gap Insentif terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Diska Amalia (2017) (jurnal)2. Sandra Mutiara (2015) (jurnal)3. Helmy Adisaksana, Endang siti astuti, Mochammad Al-Musaiq (2015) (jurnal)
	Tidak Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Juwita dan Astuti (2015) (jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Diska Amalia¹², Sandra Mutiara,¹³ dan Helmy Adisaksana, Endang siti astuti, Mochammad Al-Musaiq¹⁴ terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan menurut Juwita dan Astuti¹⁵ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kepuasan kerja.

¹² Diska amalia pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kurnia Sentosa Semarang, 2017

¹³ Sandra Mutiara Pengaruh Insentif dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar alam cabang bandar Lampung, Bandar Lampung:2017

¹⁴ Helmy Adisaksana, Endang siti astuti, Mochammad Al-Musaiq Pelatihan kerja dan Insentif terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Malang Martadinata JBE Vol. 18 No. 2, 2015

¹⁵ Juwita dan Astuti, Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Graha Raja Empat Vol: 1 No: 2, 2015

Tabel 1.4

Research Gap pengembangan karier terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja	1. Ameliany nanda (2016) (jurnal) 2. Anton kurniawan (2016) (jurnal)
	Tidak Terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja	1. Pipit Puspita sari (2015) (jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ameliany nanda¹⁶ dan Anton kurniawan ¹⁷terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan menurut Pipit puspita sari¹⁸ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

¹⁶ Ameliany nanda *pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor pajak sam ratulangi Manado*, 2016

¹⁷ Anton Kurniawan, *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumi Putra 1912 Palembang*, 2016

¹⁸ Pipit Puspita Sari, *Pengaruh Budaya organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*, 2015

Tabel 1.5

***Research Gap* Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terdapat pengaruh secara langsung antara Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Anton kurniawan (2016) (jurnal) 2. Diska Amalia (2017) 3. Gracetiara mera diviani (2015) (jurnal)
	Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara Insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	1. Arindiah (2016) (jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang diteliti oleh Anton kurniawan, Diska Amalia¹⁹, dan gracetiara mera diviani²⁰terdapat Terdapat pengaruh secara langsung. Sedangkan menurut Arindiah²¹ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

¹⁹ Diska amalia *pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kurnia Sentosa Semarang*, 2017

²⁰ gracetiara mera diviani *Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*, 2015

²¹ Arindiah *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Moderating pada Bank Perkreditan Rakyat Bantul, jawa Tengah* : 2016

Tabel 1.6

Research Gap Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terdapat pengaruh langsung antara pengembangan karier terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Ningsih, Nia fifid lestari(2016) (jurnal)
	Terdapat pengaruh tidak langsung antara pengembangan karier terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Rizki Nuraning (2017) (jurnal)

Sumber: diambil dari beberapa sumber 2019.

Pengaruh Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang diteliti oleh Ningsih, Nia fifid lestari²² Terdapat pengaruh secara langsung. Sedangkan menurut Rizki Nuraning²³ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwasannya insentif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja jadi apabila karyawan bekerja mendapatkan insentif (bonus) dari prestasi yang dilakukan maka karywan akan merasa sangat puas. Untuk mengetahui pengaruh tidak langung pengembangan

²² Ningsih, Nia fifid lestari, *Pengaruh Pengembangan karier dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru*, 2016

²³ Rizki Nuraning, *Pengaruh Pengembangan Karier dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya*, 2017

karier ke kinerja. Apabila nilai dari pengaruh tidak langsung > nilai pengaruh langsung maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja merupakan variabel intervening. dengan adanya insentif dapat membantu menciptakan karyawan yang dapat saling bersaing untuk mendapatkan hasil terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai insentif dan pengembangan karier telah memiliki banyak ragam. Dengan berbagai objek penelitian berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian tersebut tidak selalu memiliki kesamaan dan mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi variabel dependen di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mega Finance Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja ?
4. Apakah Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kepuasan kerja ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
6. Apakah Kepuasan kerja memediasi Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengembangan karier terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah insentif dan pengembangan karier yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh insentif dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi insentif terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta referensi atau perbandingan penelitian selanjutnya khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai *kepuasan kerja sebagai variabel*

intervening pengaruh insentif dan pengembangan karier pada kinerja karyawan

2. Secara Praktis

Perusahaan Pembiayaan maupun perusahaan yang lain khususnya Karyawan PT Mega Finance Cabang Palembang untuk dapat mengetahui sejauh mana insentif dan Pengembangan Karier berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Kemudian hasil dari penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finance.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.