

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan teknologi yang semakin pesat memegang peranan penting di berbagai bidang yang saling mendukung dalam aspek kehidupan. Salah satu kemajuan teknologi yang berkembang di dalam masyarakat adalah teknologi transportasi. Sektor transportasi sebagai *Public service* keberadaannya sangat vital serta terkait atau menyentuh langsung pada aktivitas sehari-hari semua lapisan masyarakat. Transportasi sebagai sarana umum yang sangat diperlukan bagi setiap orang yang hendak bepergian.

Kemajuan teknologi transportasi yang semakin pesat menuntut peningkatan sumber daya di berbagai sektor khususnya yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan transportasi dan pengelolaan yang lebih profesional agar dapat melayani permintaan penumpang setiap saat.<sup>1</sup> Dengan meningkatnya kebutuhan akan transportasi dalam lingkungan masyarakat, hal ini mendorong para pelaku bisnis mengembangkan usaha dalam bidang transportasi, yaitu usaha biro perjalanan wisata.

Salah satu agen perjalanan wisata di Palembang yang cukup terpercaya dan telah menjaga eksistensinya dalam kurun waktu yang cukup lama yaitu PT. Sri Varia Wisata.

PT. Sri Varia Wisata atau yang dikenal sebagai Varita adalah perusahaan yang merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang bergerak dibidang usaha jasa biro perjalanan wisata. Perusahaan ini termasuk perusahaan bertaraf nasional yang melayani seluruh masyarakat daerah lokal maupun luar daerah.

---

<sup>1</sup> Rudi Aziz, Asrul. *Pengantar Sistem Dan Perencanaan Transportasi*, Yogyakarta, Dee Publish, 2018. Hlm 6

Dalam operasional kerja PT. Sri Varia Wisata mempunyai karyawan yang berjumlah 30 karyawan yang terdiri dari 17 pria dan 13 wanita dari berbagai bidang. Dari 30 karyawan yang bekerja 23 diantaranya termasuk karyawan tetap dan 7 karyawan lainnya sebagai *outsourcing* sistem kontrak kerja per tahun. Tujuan utama perusahaan mempekerjakan karyawannya untuk memperoleh *profit* yang besar dan bermanfaat untuk perusahaan.

PT. Sri Varia Wisata memiliki tiga departemen usaha dalam menjalankan aktivitas perusahaannya yaitu, *department tour, travel dan ticketing*. Pada bagian jasa *tour*, perusahaan memiliki bimbingan perjalanan haji dan umroh, *inbound* dan *outbound tour*, serta pengelolaan wisma dan layanan pemandu wisata.

Pada bagian travel perusahaan ini menyediakan travel dokumen dan wisata (paspor dan visa), layanan antar jemput penumpang dari terminal pelabuhan, bandara dan rental mobil. Sedangkan pada bagian *ticketing* melayani penjualan tiket *domestic* dan internasional serta pengelola wisma. Untuk dapat bertahan dalam lingkup persaingan usaha yang ketat PT. Sri perhatian yang serius pada sistem manajemen sumber daya yang dimilikinya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa hal utama bagi perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal, karena karyawan sangat berperan dalam perkembangan perusahaan. Karyawan menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan peran nyata, tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.<sup>2</sup> Oleh karena

---

<sup>2</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta : PT.. Raja Grafindo Persada.2014. Hlm 7

itu, pengembangan karyawan hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara melalui pemberian gaji yang layak serta insentif untuk karyawan yang berprestasi, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan kebanyakan orang bekerja pada suatu organisasi tertentu adalah untuk memperoleh penghasilan bagi keperluan kebutuhannya. Gaji terkait langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan serta kepuasan kerja karyawan.<sup>3</sup> Dengan kebijakan pembayaran gaji dapat mendorong semangat kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi yang optimal.

Selain gaji ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu insentif. Jika perusahaan hanya memberikan pembayaran dalam bentuk gaji, kemungkinan karyawan tersebut akan bekerja seadanya. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seorang dalam bentuk insentif.<sup>4</sup> Dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi

---

<sup>3</sup>Kadarisman.*Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pers.2012. Hlm 342

<sup>4</sup>Ibid . Hlm 181

karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>5</sup> Jika karyawan termotivasi dalam bekerja hal ini dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain gaji, insentif dan motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari kekuatan-kekuatan di dalam situasi langsung perusahaan.<sup>6</sup> Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja kondusif dapat memberikan karyawan ketenangan dan fokus dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan ibu Yanti selaku karyawan PT. Sri Varia Wisata menjelaskan bahwa tidak ada pemberian insentif, hanya ada pembagian bonus yang biasa dibagikan per tahun. Berdasarkan observasi langsung pada lingkungan kerja pada PT. Sri Varia Wisata memiliki ruangan kerja yang terkesan sempit. Hal demikian dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja dan akan mempengaruhi kinerja dan profesionalitas dalam bekerja.

---

<sup>5</sup>Ishak Arep .*Manajemen Motivasi*. (Jakarta PT.Grasindo. 2003) Hlm.1

<sup>6</sup>Winardi, *Teori organisasi dan Pengorganisasian*.(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2014) hlm.51

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *Research Gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
***Research Gap* Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	Gaji mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Windar Dwi Setianungrum.
	Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Suharyanto

**Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2018**

Gaji terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Windar Dwi Setianingrum menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyantoyang menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Research Gap Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Mila Mindarsih
	Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hentry Sukmasari

Sumber :dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Insentif terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mila Mindarsih yang menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hentry Sukmasari menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Yuni Afriani 2. Maria Rini Kustrianingsih
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap	Bayu Misbahul Ulum

	kinerja karyawan	
--	------------------	--

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Yuni Afriani yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Misbahul Ulum yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Mila Mindarsih 2. Ni Made Rena Prilia
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Aidil Syahrin

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ni Made Rena Prilian yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidil Syahrin yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahas tentang. **“Pengaruh Gaji, Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Varia Wisata Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh variabel gaji, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sri Varia Wisata Palembang.
2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Varia Wisata Palembang?.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.**

Atas dasar latar belakang dan permasalahan seperti dikemukakan di atas maka penelitian ini dimaksud:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaji, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Varia Wisata Palembang.
2. Untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Varia Wisata Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kontribusi dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang. Untuk menambah pengetahuan, pengalaman penulis dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian selanjutnya.



## 2) Manfaat Secara Praktik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai Gaji, Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan.

### **E. Kontribusi Penelitian**

#### 1. Bagi penulis

Untuk menerapkan pengetahuan yang penulis peroleh di perkuliahan pada jurusan S1 UIN Raden Fatah Palembang untuk memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Ekonomi Islam.

#### 2. Bagi Perusahaan.

Sebagai masukan dan pemikiran dalam mengetahui permasalahan Gaji, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang bagi PT. Sri Varia Wisata Palembang.