

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid, 2018). Adanya SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik bagi suatu organisasi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, pencapaian produktivitas, dan peningkatan mutu organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) dalam (Kanto dan Keni 2023), kepuasan kerja dikatakan sebagai bentuk tanggapan yang dirasakan oleh seseorang atas perasaan senangnya dengan pekerjaan yang didapatkan. Kepuasan tersebut berperan penting karena dapat memengaruhi karyawan untuk bertahan di pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi. Tingkat kepuasan seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu, maka semakin besar tingkat kepuasan karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih baik dan akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan (Kanto dan Keni 2023).

Masalah kepuasan kerja pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan yaitu diantaranya sering terjadinya turnover pada perusahaan yaitu terutama pada divisi sales dikarenakan sales tidak dapat memenuhi target penjualan dan bahkan sama sekali tidak dapat melakukan penjualan dalam kurun waktu 3 bulan, sehingga jika karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditentukan maka pihak perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

diantaranya insentif dan work-life balance. Hasibuan (2005) menyatakan, insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut (Panggabean, 2004), insentif diberikan bila karyawan bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dalam bentuk uang. Sedangkan work-life balance menurut Lockwood (2003) adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

PT. Budi Berlian Motor adalah salah satu Authorized Dealer Mitsubishi di Lampung yang berdiri sejak 20 Oktober 2002 yang bergerak dalam bidang penjualan dan layanan jasa otomotif. Kegiatan PT. Budi Berlian Motor mencakup layanan 3S (Sales, Service, Spare Part) dan Body Repair. Salah satu Dealer Mitsubishi di Lampung yaitu beralamat di Jl. Raya Hajimena, Km.15 Natar, Lampung Selatan.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan Tahun 2023

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	HRD Manager	1
2.	Manager	6
3.	Staf HRD	1
4.	Staf Pajak	1
5.	Accounting	7
6.	Finance	3
7.	Admin	14
8.	Kasir	3
9.	Front servis & body repair	5
10.	Customer Service	5
11.	Supervisor Sales	7
12.	Sales	30

13.	Security	12
14.	Office Boy	6
	Total	101

Sumber : PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan memiliki 101 karyawan dengan posisi jabatan yang berbeda. Data ini diperoleh langsung pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan pada tanggal 19 Oktober 2023.

Tabel 1. 2

Insentif Pada Divisi Sales

Target Penjualan/bulan	Insentif yang di dapatkan
1 unit penjualan mobil	Rp 400.00- Rp 500.000
Bonus insentif jika melebihi target	30% dari total insentif target Penjualan

Sumber : PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang dapat menjual adalah sebesar 400.000 sampai dengan 500.000/unit, besar nilai insentif yang diberikan tergantung dengan unit yang terjual, dan apabila karyawan dapat melebihi dari target penjualan maka perusahaan akan memberikan insentif lebih sebesar 30% dari total keseluruhan target penjualan. Target penjualan yang ditetapkan oleh PT. Budi Berlian Motor Natar dalam sebulan berupa 2 unit produk yang harus terjual.

Masalah Insentif pada PT. Budi Berlian Motor di Natar Lampung Selatan, diantaranya adalah keluhan karyawan mengenai cukup lamanya kurun waktu dalam pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu dalam jangka waktu 1 sampai dengan 2 bulan setelah unit atau produk terjual oleh sales, dan juga masih adanya potongan 22,5% dari total insentif yang di dapatkan sales untuk diberikan kepada pihak team administrasi sehingga sales menerima insentif sebesar 77,5% dari total keseluruhan.

Dan juga work-life balance yang dapat mempengaruhi, berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan, ditemukan beberapa masalah yang dialami karyawan yaitu masih ada kesulitan dalam manajemen waktu yang menyebabkan terlambat datang ke kantor dan juga masih belum terpenuhinya target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan demikian mengenai informasi yang di dapatkan, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan menguji variabel insentif dan work-life balance. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, penting untuk diteliti lebih lanjut terkait **“Pengaruh Insentif Dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, didapatkan perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana tingkat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan?
2. Bagaimana work-life balance mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian berjumlah 42 karyawan yang bekerja pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan yang bertugas pada divisi sales dan divisi front servis & body repair.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh insentif dan work-life balance terhadap kepuasan karyawan pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian merupakan PT.Budi Berlian Motor yang beralamat di Jl. Raya Hajimena, Km.15 Natar, Lampung Selatan.

1.1.1 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian yaitu waktu yang dilaksanakan dari bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini mengacu pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan teori insentif, work-life balance dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Budi Berlian Motor di Natar Lampung Selatan.
2. Untuk melihat pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Budi Berlian Motor di Natar Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Perusahaan
 - a. Memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan mereka.
 - b. Mendapatkan wawasan mengenai bagaimana insentif yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Mendapatkan pengetahuan mengenai work-life balance yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan menjadi efisien.

2. Manfaat bagi Peneliti

Memperluas wawasan serta pengetahuan bagi peneliti, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan insentif, work-life balance, dan kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi Institusi

- a. Menambah referensi pada perpustakaan IIB Darmajaya
- b. Diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam meningkatkan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Menambah informasi, sumbangan penelitian bahan kajian dalam penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai pemberian pemahaman secara jelas terkait penelitian yang dilakukan, oleh karena itu dibuatlah sistematika penulisan berisikan informasi terkait pembahasan pada setiap bab. Berikut sistematika penulisan penelitian:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan terkait penelitian yang dilakukan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan mengenai teori – teori sebagai pendukung dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu teori terkait analisis insentif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang landasan teori, permasalahan pada perusahaan, dan metode yang akan digunakan untuk memperoleh hasil dari analisis terkait pengaruh insentif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini memuat uraian dari hasil perolehan penelitian terkait pengaruh insentif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan sesuai dengan metode yang diterapkan.

Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan kesimpulan,solusi, serta saran dari masalah penelitian, yang diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak baik penulis,instansi,dan juga bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**