

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di tengah derasnya arus perubahan pada tahun 2021 saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Sebuah organisasi perlu memastikan akan kualitas yang dimiliki lembaga tetap terjaga dan semakin meningkat serta dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan itu, sebuah organisasi harus mempunyai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi topik yang tidak ada habisnya untuk diperbicangkan. Hingga sampai saat ini peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi ini. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017).

Dalam persaingan dunia bisnis pada saat ini, Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menjalankan atau meningkatkan suatu manajemen perusahaan ialah tidak dapat lepas dari peranan sumber daya manusia (karyawan). Manajemen perusahaan harus melibatkan sumber daya manusia (karyawan) sebagai sarana untuk merencanakan, mengatur, dan menjalankan suatu ide yang dapat dilakukan agar perusahaan bisa lebih maju dan berkembang. Manusia sebagai sumber daya pada umumnya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau dari fisiknya saja. Sumber daya manusia sebagai komponen penting bagi organisasi dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkulitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing

sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa depan. Sumber daya manusia dalam hal ini sangat berperan aktif dan dominan disetiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu hasil terwujudnya tujuan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan termasuk ide kreatif dan inovasi karyawan. Dimana pihak manajemen perusahaan harus mengemban dan mengimplementasi saran dan kritik dari semua karyawan. Dengan hal itu, maka karyawan akan merasa kehadirannya sangat dibutuhkan dan diperlukan disetiap bagian pekerjaan mereka masing-masing.

Keterlibatan sumber daya manusia dapat disebut dengan pemberdayaan karyawan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan mempunyai rasa bangga dan kepemilikan terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka. Tujuan dari pemberdayaan karyawan yaitu untuk memunculkan kemampuan dan modalitas yang ada di dalam diri karyawan dan dapat mengelolah perusahaan dengan baik demi tujuan organisasi yang akan di capai bersama. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” mulai perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk dapat bertahan ditengah persaingan dengan perusahaan lain. Dengan adanya pemberdayaan karyawan, dapat dipastikan bahwa karyawan juga memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi.

Untuk itu karyawan memiliki keinginan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi. Oleh karena itu, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada

organisasi. Maka dari itu manajemen perusahaan harus memberi kompensasi secara langsung berupa insentif terhadap karyawan yang memang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan layak. Insentif diberikan kepada karyawan diluar dari upah atau gaji yang diterima setiap bulannya. Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Pemberian insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan pemberian insentif, maka karyawan bersedia bertahan di perusahaan tersebut dan bisa menyalurkan ide-ide yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan. Hal tersebut sangat berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. (Moehariono,259). Pemberian insentif tersebut dapat mendorong kemauan kerja karyawan agar bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi yang lebih, dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif ini menjadi salah satu hal penting ialah berkurangnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Disisi lain pemberian insentif juga merupakan sebuah tanda terima kasih atau balas jasa perusahaan atas kerja keras para karyawan. Dengan demikian, jika karyawan menjadi lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya, serta menjadi lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan maka dapat berpengaruh baik untuk kemajuan perusahaan dalam menjalankan komitmen organisasi.

Pada umumnya, insentif yang diberikan pada karyawan ialah berupa insentif financial dan non-finansial. Insentif financial merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan (Al-Nsour, 2012). Insentif non-finansial ialah alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan

kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya (Petersen dan Luthans,2006). Pemberian insentif ini dapat diberikan berdasarkan keuntungan yang didapatkan perusahaan, dan melalui hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan terhadap komitmen perusahaan, seperti memberikan jaminan hari tua, kesehatan, dan lain sebagainya.

Pemberian insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan dan semangat yang timbul dalam diri karyawan guna mendorong mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sedangkan bagi pegawai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dan Porter,2011). Komitmen organisasi seringkali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemauan untuk terus bekerja. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Agar dapat meningkatkan komitmen organisasi maka perusahaan harus bisa memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan termasuk dengan pemberdayaan karyawan yang baik. Karyawan juga merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Selain pemberdayaan karyawan terdapat faktor lain yang

mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberian insentif kepada karyawan. Pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia (Nursyamsi, 2012).

PT Sarana Mitratama Sejati merupakan salah satu perusahaan produksi yang bergerak dibidang produk makanan olahan. Produksi makanan olahan cepat saji bernilai tinggi menjadi bidang usaha Perseroan yang memiliki pertumbuhan tinggi dan penting bagi kontribusi penjualan jangka panjang. Pada saat ini, Perseroan berada di posisi strategis untuk mendapatkan keuntungan dari kondisi fundamental Indonesia yang unik. Selain itu, terdapat pertumbuhan minat akan produk makanan olahan seiring dengan semakin banyaknya masyarakat Indonesia percaya bahwa produk PT Sarana Mitratama Sejati merupakan produk yang nikmat, bergizi dan mudah didapat. PT Sarana Mitratama Sejati mempunyai karyawan sejumlah 80 karyawan. Lokasi perusahaan yang strategis dapat menumbuhkan dukungan semangat kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sangat diharapkan untuk kemajuan perusahaan. PT Sarana Mitratama Sejati senantiasa memberikan yang terbaik bagi konsumen dengan pelayanan dan respon yang baik. Disamping itu, dituntut untuk selalu melakukan perubahan guna untuk memenuhi kemauan konsumen. Langkah yang ditempuh manajemen perusahaan untuk memenuhi kemauan konsumen adalah peningkatan kinerja karyawan dengan cara memberdayakan karyawan diantara lain dengan member kepercayaan terhadap karyawan terhadap suatu pekerjaan dan pemberian insentif dengan penguatan komitmen karyawan

sebagai upaya mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan berkualitas.

PT Sarana Mitratama Sejati mengalami permasalahan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kurang adanya pemberdayaan karyawan dari manajemen perusahaan. Hal ini diindikasikan manajemen perusahaan belum memberi kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dijalankan saat ini. Untuk dapat mendorong percaya diri karyawan PT Sarana Mitratama Sejati dalam melakukan pekerjaannya adalah memunculkan rasa pemberdayaan disetiap diri karyawan. Dengan memberi wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab disetiap berbagai bidang yang sesuai dengan jobdisk perkerjanya masing-masing.

Pada saat ini, Karyawan merasa kurang mendapatkan peluang untuk berkembang atau dapat dikembangkan di perusahaan tentang kemajuan perusahaan. Dan masih ada karyawan yang merasa bahwa kepuasan kerja secara financial belum mereka rasakan. Selain indikasi rendah terhadap pemberdayaan karyawan juga bermasalah terhadap pemberian insentif. Karyawan merasa bahwa sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan dapat bekerja dengan rajin, disiplin, dapat bertahan di organisasi tersebut dan sesuai SOP perusahaan. Dengan melakukan pekerjaan yang cukup baik karyawan masih belum merasakan adanya rasa balas jasa atau timbal balik yang sesuai dengan komitmen perusahaan. Dengan tidak memberikan insentif kepada karyawan.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Pemberian Insentif Terhadap Komitmen Organisasi PT Sarana Mitratama Sejati".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Sarana Mitratama Sejati?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Sarana Mitratama Sejati?
3. Apakah terdapat dampak dalam pengaruh pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif terhadap komitmen organisasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dituliskannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi`
2. Untuk menganalisis apakah insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja pada karyawan pada PT Sarana Mitratama Sejati.
3. Untuk menganalisis apakah pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat dari penilitan berikut, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refrensi dan pengelolaan sumber daya manusia pada PT Sarana Mitratama Sejati mengenai pentingnya

pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif, hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan dapat mengetahui cara mengelola sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

- a. Terjalannya hubungan antara dunia industri dan juga Universitas.
- b. Hasil dari analisis ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan agar dapat berguna bagi mahasiswa.