

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Ginting (2008) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta pengukuran kinerja

merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Chef De Partie (CDP) Yogyakarta sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah Chef De Partie (CDP) Yogyakarta.

Chef De Partie” (disingkat CDP) adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk Crew kapal pesiar yang memfokuskan pendidikan praktis namun berkualitas di bidang *food product* (cook). CDP menitik beratkan kepada pelatihan yang praktis dalam waktu singkat namun tetap akomodatif dengan kebutuhan pasar. Perusahaan ini berdiri dikarenakan banyaknya permintaan tenaga kerja Indonesia ke kapal pesiar dalam bidang *Food Product* (Cook) dan belum bisa terpenuhinya quota yang diminta, maka didirikanlah suatu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Food Product “CHEF DE PARTIE”. Chef De Partie Food Product & Food Service Short Course membantu mewujudkan impian bagi siapa saja untuk bisa cepat bekerja ke kapal pesiar. Dengan mendidik dan melatih untuk menjadi Cook yang profesional dan terampil. Metodologi

pembelajaran dan pelatihan dengan sarana dan prasarana yang disesuaikan kebutuhan kerja ke kapal pesiar, serta didukung oleh tenaga pengajar yang berkompeten dibidangnya.

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Hasil penelitian Su-Ming Huang (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Wisanto dan Siti (2012) juga menemukan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Tingginya kepuasan karyawan ini tentunya juga tidak lepas dari dukungan insentif yang diterima oleh karyawan tersebut. Insentif merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Erbas, 2012). Insentif terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2007). Insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu

mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone dkk, 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2008). Menurut Peterson dan Luthans (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Su-Ming Huang (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seseorang karyawan dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Pengaruh dari luar antara lain motivasi, sedangkan pengaruh dari dalam antara lain *locus of control*. Larsen & Buss (2002) dalam Carti (2013) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggungjawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Pengertian ini mengandung unsur persepsi atau pandangan, adanya kemampuan untuk mengontrol atau mengendalikan, tanggungjawab atas semua peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah persepsi

atau pandangan individu tentang kemampuannya dalam menentukan nasib hidupnya sendiri.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal) (Sarita dan Agustia, 2009). *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan pada saat melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal akan melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit.

Dengan demikian, makin tingginya kualitas internal seseorang maka kepuasan kerja mereka juga makin tinggi. *Locus of control* berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control* internal bertanggung apa yang mereka kerjakan dan hasilkan berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang bertanggung hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar. Penelitian yang dilakukan oleh Su-Ming Huang (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara sistem insentif dengan kepuasan kerja. Wisanto dan Siti (2012) yang menyimpulkan *Locus of control* dapat memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan *locus of*

control eksternal berpengaruh pada meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya *locus of control* internal akan berpengaruh pada menurunnya tekanan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja. Dan Saputra (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kepuasan kinerja kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderasi *Locus Of Control* dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Chef De Partie (CDP) di Yogyakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
2. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?
5. Apakah *locus of control* memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dalam memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah, dalam hal ini adalah mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Mengkonfirmasi dan mengembangkan kesesuaian dari berbagai dimensi pemberian insentif dan kepuasan kerja yang berorientasi pada kinerja karyawan, sekaligus sebagai khasanah pemikiran guna penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Chef de Partie (CDP) di Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan meningkatkan kepuasan kerjanya..

