

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua bisnis perlu punya tujuan yang berbeda untuk dituju. Tujuan ini mampu tercapai menggunakan SDM yang berada diorganisasi tersebut. Sebuah perusahaan memiliki beberapa sumber daya penting, tetapi satu-satunya yang menjadi penentu kelebihan kompetitif perusahaan adalah bakatnya dan cara mengelolanya.

Di masa sekarang ini perusahaan logistik harus pintar memilih strategi supaya tidak ketinggalan dengan perusahaan logistik lain. Kurangnya talenta yang cocok, kurangnya faktor kinerja sopir truk, bahkan kurangnya insentif dan motivasi bagi sopir truk, kebutuhan sekunder untuk kegiatan operasional. Maka terlihat ada banyak perusahaan logistik yang tidak begitu ramai dan tampak bertahan dan gulung tikar.

Kinerja Sopir ialah hasil pekerjaan dengan kuantitas serta kualitas yang diraih sopir didalam menerapkan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang ditugaskan dan termasuk hasil dari pekerjaan yang di capai oleh Sopir saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Organisasi cenderung memaksa Sopir menghasilkan kinerja yang baik supaya tercapai target yang diberikan. Hal tersebut dapat membuat atasan dalam suatu Organisasi logistik memberikan insentif sebagai hadiah untuk motivasi kepada sopirnya.

Insentif diberikan dengan harapan mampu memotivasi pegawai sehingga memberikan hasil yang maksimal. Pegawai di sebuah organisasi tidak hanya sebagai objek untuk sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, tetapi karyawan juga merupakan peran penting dalam menentukan tercapai maupun yang dituju oleh organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan tenaga kerja kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seluruh organisasi sehingga mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Insentif termasuk suatu stimulus sehingga mampu menekan pegawai untuk berprestasi, oleh karena itu dasar dari pemberian insentif dibayarkan pada seseorang atas kelebihan prestasinya. Irham Fahmi (2017) menjelaskan insentif ialah bentuk balas jasa kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan dengan bentuk *finansial* atau *non finansial*.

Pemberian insentif kepada karyawan juga termasuk hal utama yang pasti dilihat perusahaan. Semangat dan tidak karyawan dapat disebabkan oleh besarnya insentif yang didapatkan. Jika karyawan tidak memperoleh insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan, maka pegawai tersebut akan malas dan berkurang semangatnya dalam bekerja dan berakhir dengan pekerjaan semaunya tanpa motivasi.

Motivasi merupakan salah satu kunci dari terciptanya kinerja yang maksimal dan efektif. Banyak manfaat yang diterima lembaga karena tercapainya motivasi kerja yang tinggi, untuk memotivasi kinerja sopir, perusahaan logistik tersebut harus memberikan jam kerja yang sewajarnya sehingga mendapat kinerja sopir yang maksimal, dengan jam kerja yang pasti maka sopir akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jam kerja yaitu termasuk faktor penting yang dapat membuat kinerja sopir terpengaruh. Terjadinya kelalaian serta kesiagaan dalam bertugas, salah satu hal yang paling sering ditemui adalah mengantuk saat mengendarai truck yang mengharuskan sopir untuk menepi agar tidak terjadi kecelakaan, hal ini menyebabkan kurang maksimalnya pekerjaan dalam melayani pengguna jasa.

Jam kerja khususnya sopir *truck* kontainer dalam mengerjakan suatu pekerjaan biasanya memiliki jam kerja yang tidak teratur, terkadang jam kerja pagi namun terkadang pula pada malam hari sesuai dengan kebutuhan kantor. Dalam kasus ini jam kerja berpengaruh kepada kinerja sopir. Penggunaan dari jam kerja akan menjadi strategi yang disesuaikan perusahaan dalam meningkatkan pelayanan secara maksimal dan cepat. Jam kerja membutuhkan penyesuaian waktu yang sangat tepat, contohnya waktu untuk tidur, waktu untuk makan serta waktu bersama-sama dengan keluarga.

Mengingat dibutuhkannya kinerja sopir untuk mendukung kegiatan organisasi, oleh sebab itu semua perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja sopir. Berikut cara untuk meningkatkan kinerja sopir yaitu dengan tidak membebani

sopir, seperti dituntut untuk cepat sampai tujuan, ditunggu sampai batas waktu tertentu dan lainnya. Dengan adanya tuntutan mampu untuk berpengaruh ke kinerja sopir yang tidak *optimal*.

Beban kerja termasuk aspek yang harus dilihat suatu perusahaan, beban kerja yang berat akan menimbulkan suatu intensi yaitu meninggalkan perusahaan, setiap pegawai ingin kenyamanan dalam bekerja, apabila pegawai tersebut merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut pasti ingin mencari organisasi yang lebih bagus daripada yang terdahulu menurut (Adam Tirtaputra dkk 2017).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yaitu “**Pengaruh Insentif, Motivasi, Jam Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Sopir Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa**”

1.2 Rumusan Masalah

Di dasarkan latar belakang masalah yang penulis jelaskan , maka didapatkan rumusan masalah untuk penelitian skripsi ini yaitu :

1. Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir?
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir?
3. Diduga jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir?
4. Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir?
5. Diduga Insentif, Motivasi, Jam kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan dalam penelitian dibagi menjadi 2 yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum didalam penelitian ini yaitu untuk mencari ada tidaknya pengaruh insentif, motivasi, jam kerja dan kesiapan truk terhadap kinerja sopir pada karyawan PT. Kenzie abiah wisesa

2. Tujuan khusus

- a. Sebagai bentuk uji pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja sopir;
- b. Sebagai bentuk uji pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja sopir;
- c. Sebagai bentuk uji pengaruh jam kerja yang signifikan terhadap kinerja sopir;
- d. Sebagai bentuk uji pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja sopir.
- e. Sebagai bentuk uji pengaruh Insentif, Motivasi, Jam kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sopir.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa;

- a. Sebagai pelatihan, pengalaman, dan menambah wawasan di dunia kerja yang nyata;
- b. Meningkatkan kemampuan dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja;
- c. Mengembangkan potensi dari dalam diri.

2. Bagi STIAMAK Barunawati;

- a. Untuk sarana memperoleh informasi tentang keadaan cara kerja, situasi, dan kegiatan di tempat magang;
- b. Menciptakan hubungan kerjasama yang sama menguntungkan antara kedua belah pihak.

3. Bagi PT. Kenzie Abiah Wisesa;

Sebagai sarana untuk penghubung antara instansi atau organisasi dengan lembaga pendidikan supaya kerja sama lebih lanjut baik secara akademik maupun non akademik serta memberikan masukan kepada perusahaan untuk mengambil keputusan terkait dengan tujuan perusahaan khususnya pada keluar masuk pegawai.