BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap Perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keempat faktor utama tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Manajemen Sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam sebuah Perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa/insentif, dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (Maharani, 2021:18).

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu orgnisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat bedasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia,

sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Diviani, 2015:2).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan. Insentif kehadiran harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing (Zulkarnaen, 2016:34).

Insentif suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang di tetapkan, bukanlah hal baru apakah ada alasan yang cukup memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan timper baikan mutu dan program komitmen pekerja. Insentif diartiakan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi tetap, yang di sebut system kompensasi berdasarkan kinerja (Rivai, 2018:57).

Apabila insentif dikelola secara baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif tidak dikelola dengan benar maka memungkinkan pegawai akan

mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatifnya. Untuk pemberian insentif pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya (Zulkarnaen, 2016:35).

Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis, mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah dan sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah (Moekijat, 2017 :21).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para pimpinan dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja sangat penting karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Kinerja yang tinggi membuat pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena Semakin tidak puas dalam bekerja, Semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka Semakin besar angka kerusakan. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain (Tohardi. 2013:44).

PT. Citra Thamrin Motor Honda merupakan salah satu dealer dari PT. Honda Prospect Motor. PT. Citra Thamrin Motor Honda memegang peran penting dalam perkembangan

industry otomotif Indonesia. Untuk terus melakukan produksi dengan upaya peningkatan kualitas berkelanjutan, tentu diperlukan adanya sumber daya manusia yang unggul. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan mewajibkan karyawan untuk memiliki seperangkat kompetensi. Diharapkan Perusahaan ini dapat menunjang penjualan kendaraan roda empat. Dikarenakan harga yang harus dikeluarkan konsumen untuk membeli kendaraan roda empat sangat rendah. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi pada tahun 2018-2022.

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan Pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	%
2018	37	-
2019	42	13,51
2020	41	(2,38)
2021	45	9,75
2022	46	2,22

Sumber : PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi, 2023

Dari tabel diatas, diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2020 terjadi pengungaran karyawan yang diakibatkan oleh pandemi dan penjualan yang menurun, pada tahun 2021 dan tahun 2022 jumlah karyawan mulai mengalami penambahan kembali.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang

telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Maharani, 2021:21).

Perkembangan total biaya insentif PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Insentif PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Karyawan	Biaya Insentif	Total Biaya Insentif	%
2018	Sales	Rp. 61.000.000	Rp. 549.720.000	-
	Marketing	Rp. 89.500.000		
	Service Advisor	Rp.118.150.000		
	Accounting & Finance	Rp. 123.506.000		
	Branch Manager	Rp.157.564.000		
2019	Sales	Rp. 82.500.000	Rp. 664.332.000	20,84
	Marketing	Rp. 100.560.000		
	Service Advisor	Rp.125.687.000		
	Accounting & Finance	Rp. 140.053.000		
	Branch Manager	Rp.215.532.000		
2020	Sales	Rp. 120.000.000	Rp. 786.720.000	18,42
	Marketing	Rp. 130.058.000		
	Service Advisor	Rp. 142.560.000		
	Accounting & Finance	Rp. 152.340.000		
	Branch Manager	Rp. 241.762.000		

2021	Sales	Rp. 111.500.000	Rp. 661.644.000	(15,89)
	Marketing	Rp. 127.500.000		
	Service Advisor	Rp. 132.450.000		
	Accounting & Finance	Rp. 142.500.000		
	Branch Manager	Rp. 147.694.000		
2022	Sales	Rp. 54.050.000	Rp. 483.336.000	(26,94)
	Marketing	Rp. 80.240.000		
	Service Advisor	Rp.109.400.000		
	Accounting & Finance	Rp. 117.500.000		
	Branch Manager	Rp.122.146.000		

Sumber : PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi, 2023

Pada tabel diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun mulai dari tahun 2018-2022. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada tahun 2021 dan pada tahun 2022. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karayawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi pemberian insentif secara material kepada para karyawan hanya berupa insentif kerja dalam bentuk uang saja. Pemberian insentif yang didapat selama tahun 2022 dengan besaran insentif yang tidak sama setiap bulannya, membuat karyawan

merasa kurang puas atas apa yang telah diperoleh. Serta pemberian insentif non material masih rendahnya penghargaan yang diberikan karyawan dalam bentuk pujian atas hasil kerja yang dicapai. Ketidakpuasan karyawan dalam pembagian insentif akan menurunkan kinerja karyawan, dampak buruknya perusahaan akan sering kehilangan karyawan, kurangnya kerjasama dengan karyawan, serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, pemberian insentif non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikamatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemulian yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah- anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Menurut beberapa karyawan selama ini karyawan belum mendapatkan penghargaan dan pengakuan terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Selain itu, adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi ini dapat dilihat dari pencapaian target karyawan setiap tahunnya yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Adapun target penjualan pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Perkembangan Target dan Realisasi PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	%
2018	879	559	63,59
2019	887	563	63,47
2020	972	883	90,84
2021	1146	1067	93,10
2022	1446	818	56,56

Sumber : PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi, 2023

Dari tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan yang dicapai sebesar 559 unit mobil dibawah target penjualan sebesar 879 yang artinya pencapaian penjualan sebesar 63,59% berarti tidak mencapai target begitu juga setiap tahunnya sampai pada tahun 2022. Pada setiap tahunnya target selalu meningkat, hal ini sesuai dengan kebijakan pendapatan dari pihak Perusahaan.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi yaitu semakin tingginya target pekerjaan yang diterapkan Perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, hal ini berpengaruh pada menurunnya insentif yang diterima dan kinerja karyawan. Lalu masih adanya karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh pada menurunnya pencapaian target kerja dan karyawan tidak dapat memperoleh insentif yang banyak.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi diketahui bahwa semakin tingginya target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, hal ini berpengaruh pada menurunnya insentif yang diterima dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lalu masalah lain berupa masih terdapat karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh pada menurunnya pencapaian target dan karyawan tidak dapat memperoleh insentif yang banyak.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pemberian insentif yang mengalami penurunan pada tahun 2022 dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2) Target penjualan yang semakin meningkat sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan target tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran insentif dan kinerja karyawan di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan insentif dan kinerja karyawan di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
   a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara insentif yang terhadap kinerja karyawan.

b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang