BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari Kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004) Kinerja karyawan adalah hasil Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi Kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja yang telah ditentukan (Rivai dan Basri, 2005). Karena kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: Insentif dan Tunjangan kesehatan diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014 : 86) indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

   Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi yang dicapai.
2. Standar

   Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik

   Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana

   Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.tanpa adanya alat atau sarana tujuan yang diinginkan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

   Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif

   Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap tergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu perusahaan (Lijan Poltak Sinambela, 2016). Jadi dapat dikatakan pemberian Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya menurut (Rivai dan Sagala, 2011) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Kinerja karyawan sebagai pembagian keuntungan akibat peningkatan produktivitas.
Menurut Sinambela (2016: 238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada Kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optiomal

Pemberian Insentif oleh organisasi kepada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor menurut Sinambela (2016: 240) adalah sebagai berikut:

1. Jabatan

   Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, organisasi akan memberikan Insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.
2. Kinerja

   Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan Insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki Kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan Insentif yang lebih besar.

3. Laba Organisasi

   Pemberian insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan Insentif bagi pegawainya.

Tunjangan kesehatan adalah program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akan menghasilkan bermacam-macam nilai. Tunjangan yang diberikan akan memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat bekerja. (Desler: 2005)

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Tunjangan kesehatan sangat penting untuk mendukung kenyamanan bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Parkins dalam Sinambela (2016: 364) kesehatan didefinisikan sebagai keadaan seimbang yang dinamis dan seimbang antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar.

Dari pengertian Tunjangan dan kesehatan menurut para ahli tunjangan kesehatan sangat penting bagi karyawan untuk menjaga kesehatan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016: 227) indikator yang mempengaruhi Tunjangan kesehatan:

1. Pemerintah

   Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

2. Serikat kerja

   Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh akan mempengaruhi pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan dan apabila serikat kerjanya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Jenis dan sifat pekerjaan

   Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah..

Memperhatikan hal – hal diatas dapat kita kaitkan dengan salah satu perusahaan yaitu PT. CAHAYA MAKMUR. Perusahan ini didirikan sendiri oleh bapak Yohanes dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan atau laba. PT. CAHAYA MAKMUR merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan pemberianjasaangkutan untuk membantu konsumen dalam hal- hal yang berkaitan dengan pengirimanbarang. Penulis memilih tempat penelitian pada PT. CAHAYA MAKMUR yang terletak di Jln. Soekarno-Hatta Lebak Haurt Rt.001 Rw.001 No.26 Kel. Campangray aBandar Lampung. PT. CAHAYA MAKMUR ditunjang dengan kantor yang nyaman dengan fasilitas parkiran yang luas, ruangan yang dilengkapi dengan AC dan kebersihan yang selalu terjaga.

PT. CAHAYA MAKMUR selalu mengutamakan pelayanan yang baik untuk mendapatkan kepuasan konsumen. Untuk itu perusahan selalu memberikan pengarahan kepada setiap *driver*nya supaya memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen. akan tetapi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir ini terjadi penurunan kinerja *driver* PT. CAHAYA MAKMUR sehingga menyebabkan banyaknya keluhan dari konsumen seperti keterlambatan pengambilan dan pengantaran barang.

Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja *driver* di lihat dari perhitungan persentase dengan cara dan cara menilaian kinerja *driver* pada PT.CAHAYA MAKMUR dapat di lihat dari :

1. Hasil Kerja

   Hasil kerja yang dimaksud adalah bagaimana cara *driver* mengantar dan mengambil barang tepat waktu dan bagaimana seseorang *driver* membawa dan menjaga kondisi barang yang ingin di antar.

2. Lembur

   Lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

2. Bonus portarget

   Bonus portarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap *driver* yang telah mencapai ritase yangs sudah ditentukan perusahaan.

$$\frac{\boldsymbol{Jumlah\ Karyawan}}{\boldsymbol{Total}}\boldsymbol{x100}$$

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja *Driver* PT. CAHAYA MAKMUR
Pada Tahun 2018

Indikator Penilaian	**Nilai**	**Tahun 2018**	
		Jumlah *driver*	**Presentase**
Driver secara konsisten mampu memberikan kontribusi dalam melakukan hasil kerja yang baik dan melampaui target yang ditetapkan	Sangat Baik	9	33
Karyawan mencapai target yang di tetapkan dan sewaktu waktu memberikan kontribusi melebihi target yang telah ditetapkan	Baik	7	22
Karyawan tidak memenuhi standar target yang di tetapkan sesuai tuntutan kerja yang telah di sepakati	Cukup	16	45
	Total	**32**	**100**

Sumber : (PT. CAHAYA MAKMUR) Tahun 2018

Tabel 1.1 adalah data penilian kerja *driver* PT CAHAYA MAKMUR, dimana dijelaskan terdapat kriteria nilai skornya sebagai berikut: .

Dilihat dari total 32 *driver* PT CAHAYA MAKMUR hanya terdapat 9 *driver* yang mendapatkan nilai atau kriteria sangat baik berati di dalam hal ini *driver* dapat melampaui target yang telah di tetapkan perusahaan secara konsisten dalam setiap harinya dalam kondisi apapun.

Kemudian hanya terdapat 7 *driver* yang mendapatkan nilai atau criteria baik berati di dalam hal ini *driver* dapat melampaui target yang telah di tetapkan perusahaan secara konsisten dalam setiap minggu dalam kondisi apapun.

Yang terahir yaitu terdapat 16 *driver* yang mendapatkan nilai atau criteria cukup berarti di dalam hal ini *driver* tidak memenuhi standar target yang di tetapkan dan selain itu *driver* tidak bias memberikan kontribusi di bawah standar minimal pencapaian atau tuntutan pekerjaan dan kurang memberikan usaha yang optimal untuk mencapai standar tersebut dan tidak mempunyai kedisplinan yang baik seperti sering tidak tepat waktu dalam mengantar dan mengirim paket dengan alas an yang tidak jelas, sikap dan perilakau yang tidak baik dengan rekan kerja sesama.

Tabel 1.2
Data Target Per Bulan Bedasarkan Ritase PT.CAHAYA MAKMUR
Tahun 2018

No	Bulan	Target ritase	Pencapaian
1	Januari	200	227
2	Februari	200	183
3	Maret	200	208
4	April	200	116
5	Mei	200	148
6	Juni	200	197
7	Juli	200	211
8	Agustus	200	141
9	September	200	180
10	Oktober	200	201
11	November	200	193
12	Desember	200	187

Sumber : PT. CAHAYA MAKMUR tahun 2018

Dari tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa dengan target yang di tetapkan oleh perusahaan tidak selalu tercapai, dan melihat dari data tahun 2018 perusahaan hanya 4 kali mencapai target yang ditentukan yaitu pada bulan Januari, Maret, Juli

dan Oktober bedasrkan hal ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kerja sama serta kinerja *driver* yang semakin menurun..

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan ini disebabkan oleh kinerja *driver* yang menurun. Sedangkan penurunan Kinerja *driver* dikarenakan pemberian Insentif yang diberikan perusahaan atas pencapaian kerja yang telah dihasilkan oleh *driver* belum efektif. Besarnya Insentif yang di dapatkan oleh *driver* adalah 10% dari gaji *driver* setiap bulan. karena dengan adanya pemberian insentif atas prestasi atau pencapaian yang dilakukan *driver* akan meningkatkan Kinerjanya dan terdapatnya *driver* yang masih belum mendapatkan upah tambahan ketika menjalani doubleshift, adanya karyawan yang sering dilupakan tidak mendapatkan uang makan saat lembur, mulai sulitnya *driver* untuk meminta jatah cuti dan kenaikan jabatan yang jarang diberlakukan. Hal tersebut menandakan kurang optimalnya perusahaan dalam pembagian Insentif., selain itu pembagian tunjangan kesehatanyang diberikan perusahaan kepada *driver* belum diberikan secara merata kepada seluruh *driver*. Pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan hanya kepada *driver* lama (masa kerja diatas satu tahun),karena setiap *driver* yang ada dalam perusahaan mengingikan Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk memberikan rasa aman kepada *driver* dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja *driver* yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi Kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MAKMUR BANDAR LAMPUNG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka diperlukan kebijaksanaan khusus dalam pemberian Insentif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pemberisan Insentif terhadap Kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian Tunjangan kesehatan terhadap Kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian Insentif dan Tunjangan kesehatan terhadap Kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR?

1.3 RuangLingkupPenelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

   Subjek penelitian ini adalah *driver* PT. CAHAYA MAKMUR sebanyak 32 orang.
2. Ruang Lingkup Objek

   Objek penelitian ini adalah pengaruh pemberian Insentif dan Tunjangan kesehatan terhadap kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR.
3. Ruang Lingkup Tempat

   Penelitian dilakukan di wilayah Bandar Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu

   Waktu yang ditentukan adalah waktu berdasarkan surat keputusan yang telah diterima.
5. Ruang Lingkup SDM

   Ruang lingkup sumber daya manusias adalah Seluruh karyawan PT. CAHAYA MAKMUR

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. CAHAYA MAKMUR adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja *driver* padaPT. CAHAYA MAKMUR.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian Tunjangan kesehatan terhadap Kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian Insentif dan Tunjangan kesehatan terhadap Kinerja *driver* pada PT. CAHAYA MAKMUR.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif dan Tunjangan kesehatan terhadap Kinerja *driver* di PT. CAHAYA MAKMUR.

a. Bagi Penulis

   Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen dan untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana Manajemen IBI Darmajaya Bandar lampung.

b. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan Kinerja *driver* PT CAHAYA MAKMUR

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada di perusahaan tersebut dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian tersebut, tujuan penelitian dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian, menjelaskan populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik analisis data, teknik pengumpulan data, analisis, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan peneliti.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yaitu menyimpulkan hasil dari penelitian ini dan saran yang bisa dilakukan perusahaan atas hasil dan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN