

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan pada dasarnya merupakan salah satu elemen yang menjadi sumber daya yang berpengaruh terhadap aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan yang ditunjukkan oleh kinerja, prestasi, kuantitas dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Maka semakin berkontribusi karyawan pada aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan, akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan, dengan sumber daya yang baik diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktifitas yang dimiliki, baik secara perorangan maupun tim dalam organisasi tersebut.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika mampu memanfaatkan sumber daya yang ada, terutama Sumber Daya Manusia yang menjadi elemen penting dalam menjalankan organisasi guna mencapai tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang kerja baik. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki jika ingin meningkatkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan biasanya mempunyai trik guna meningkatkan produktivitas perusahaannya.

Produktifitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik dari pada hari ini, untuk mendapatkan produktifitas kerja yang baik dapat dilihat dengan meningkatnya sumber daya manusia dengan memperhatikan pencapaian target disuatu perusahaan.

Produktivitas karyawan biasanya sejalan dengan kebijakan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka sebisa mungkin perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang sesuai dengan sistem manajemen yang baik. Penurunan Produktivitas karyawan sering terjadi akibat tidak nyamannya sistem manajemen yang telah ditetapkan perusahaan sehingga terkadang menjadi merugikan para karyawan, hal ini sesuai dengan dengan Sedarmayanti dalam (Ridwan Purnama,2008) yang menyatakan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Hubungan Industrial, Pancasila, Tingkat Penghasilan dan Kesehatan, Jaminan Sosial, Lingkungan Sosial, dan Iklim kerja, Sarana Produksi Teknologi dan Kesempatan Berprestasi.

Masalah yang berhubungan dengan Produktivitas karyawan, hampir terjadi pada perusahaan apa saja, baik yang bergerak dibidang Industry maupun jasa. PT. Premium Cipta Megah Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Cash and Credit* barang Elektronik dan Furniture, didirikan sejak tahun 2011 dan memiliki unit bisnis / cabang diseluruh kota besar di Indonesia salah satunya terdapat di kota Bandar Lampung di Jl. RA. Kartini, Kaliawi, Kec Tj. Karang Pusat No. 156 E – F, kota Bandar Lampung, Lampung. Adapun posisi jabatan dan data jumlah karyawan PT. Premium Cipta Megah Utama terdapat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Divisi dan Data Jumlah Karyawan**  
**Pada PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung**

No	Divisi	Jabatan	Jumlah
1	Pemasaran	Kepala bagian pemasaran	1
		Wakil kepala bagian pemasaran	1
		Staff Pemasaran	3
		Sales	33
2	Keuangan	Kepala bagian keuangan	1
		Wakil kepala bagian keuangan	1
		Staff keuangan	2
3	Personalia	Kepala bagian personalia	1
		Wakil kepala bagian persoalia	1
		Staff Personalia	2
4	Collection	Kepala Collection	1
		Admin Collection	2
		Kolektor	5
4	Administrasi	Staff Administrasi	2
5	Driver	Driver	4
6	Kebersihan	Office Boy	3
Jumlah			63

**Sumber : Pt. Premium Cipta Megah Utama**

Peneliti memilih divisi penjualan atau posisi jabatan karyawan *sales* , sebagai objek penelitian karena sesuai dengan kondisi yang tengah terjadi, pada karyawan *sales* atau penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama, dimana karyawan divisi *sales* atau penjualan merupakan tolak ukur atau ujung tombak dari keberhasilan suatu perusahaan.

Dengan semakin banyaknya pesaing dalam bidang Elektronik dan Furniture, PT. Premium Cipta Megah Utama berupaya meningkatkan *trafik* penjualannya. Dalam penjualannya perusahaan memiliki target tiap karyawan penjualannya harus menjual produk sebesar Rp.16.000.000, jika ingin mendapatkan bonus atau insentif sebesar Rp. 1.000.000.

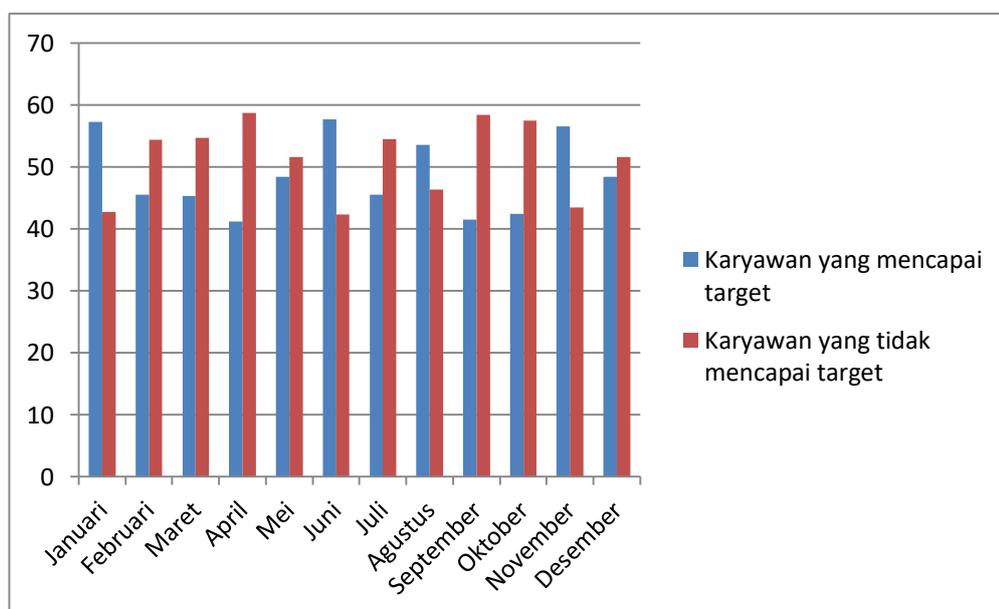
Kondisi saat ini yang terjadi pada karyawan *sales* di PT. Premium Cipta Megah Utama menunjukkan adanya fenomena Produktifitas kerja yang belum optimal dan target penjualan belum tercapai setiap bulannya selama kurun

waktu 1 tahun yaitu bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2019, fenomena ini terindikasi dari target pencapaian penjualan yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawannya terlalu tinggi dan belum mencapai target, sedangkan Insentif diluar gaji yang di berikan terlalu rendah dan tingkat Disiplin kerja yang kurang.

Fenomena ini sesuai dengan Robins (2014) dalam jurnal (muslimin,et al), mendefinisikan Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas perusahaan memiliki kecenderungan kurang optimal dicerminkan dari hasil pencapaian target karyawan penjualan yang diperoleh PT. Premium Cipta Megah Utama, setiap bulannya pada tahun 2019, setelah ditetapkan target penjualan oleh PT. Premium Cipta Megah Utama, seperti yang ada pada Grafik 1.1

**Grafik 1.1**

**Tingkat Pencapaian Target Penjualan Karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung Periode Tahun 2019**



**Sumber : PT. Premium Cipta Megah Utama**

Berdasarkan grafik 1.1 dari 33 karyawan penjualan PT. Premium Cipta Megah Utama pada periode tahun 2019 menunjukkan belum tercapainya target perusahaan. belum optimalnya Produktivitas karyawan penjualan karyawan PT. Premium Cipta Megah Utama disebabkan oleh kurangnya Insentif yang di berikan, tingkat Disiplin, dan juga kurangnya Motivasi, maka mengakibatkan belum tercapainya laba yang diinginkan perusahaan. Agar penjualan dapat mencapai target yang ditetapkan maka perusahaan harus bisa meningkatkan Produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Tabel 1.2**

**Data Insentif Dan Jumlah Besarannya Insentif Yang Diterima  
Karyawan Divisi Penjualan PT. Premium Cipta Megah Utama  
Di Bandar Lampung (Januari - Desember 2019)**

NO.	Bulan	Jumlah karyawan yang menerima Insentif	Insentif yang diterima selama 1 Bulan
1	Januari	9 karyawan	1 Juta
2	Februari	7 karyawan	1 Juta
3	Maret	8 karyawan	1 Juta
4	April	11 karyawan	1 Juta
5	Mei	6 karyawan	1 Juta
6	Juni	10 karyawan	1 Juta
7	Juli	7 karyawan	1 Juta
8	Agustus	8 karyawan	1 Juta
9	September	11 karyawan	1 Juta
10	Oktober	9 karyawan	1 Juta
11	November	10 karyawan	1 Juta
12	Desember	8 karyawan	1 Juta

**Sumber : PT. Premium Cipta Megah Utama**

Dari data tabel 1.3 total 33 karyawan *sales* tidak semua dapat mencapai target penjualan perbulan dari bulan Januari – Desember 2019, dan tidak semuanya mendapatkan Insentif. Dari data menunjukkan hanya bulan September yaitu sebesar 11 karyawan dan November sebesar 10 karyawan yang mencapai target penjualan tertinggi. Tidak tercapainya target penjualan ini dikarenakan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan *sales* harus mencapai

target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 16 juta penjualan perbulan, maka karyawan akan mendapatkan insentif sebesar 1 juta perbulan.

Target penjualan yang terlalu tinggi menyebabkan Motivasi karyawan berkurang, rata – rata para karyawan divisi penjualan malas untuk mencapai target karena pembagian Insentif kerja yang cenderung sedikit. Padahal seharusnya Insentif adalah alat sebagai pendorong Motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas hal ini sehubungan dengan teori Stajkovic & Luthans dalam (yumhi, et al, 2014) yang menyatakan Insentif sebagai motivator karyawan yang sering digunakan dalam organisasi. Rata – rata karyawan divisi penjualan hanya asal bekerja, mereka tidak terlalu ingin mendapatkan insentif dikarenakan tingginya target sehingga banyak karyawan divisi penjualan yang pesimis dalam mencapai target dan hal tersebut mempengaruhi tingkat Produktivitas. Masalah kedisiplinan karyawan ini dapat dilihat dari tabel tingkat absensi 1.3 yang cenderung tinggi dan juga tingkat keterlambatan karyawan tinggi,

**Tabel 1.3**  
**Absensi Dan Keterlambatan Karyawan Divisi**  
**Penjualan PT. Premium Cipta Megah Utama Di Bandar Lampung**  
**(Januari - Desember 2019)**

NO	BULAN	TIDAK HADIR	TERLAMBAT
1	Januari	5 orang	8 orang
2	Februari	4 orang	7 orang
3	Maret	6 orang	9 orang
4	April	3 orang	6 orang
5	Mei	7 orang	6 orang
6	Juni	3 orang	8 orang
7	JULI	5 Orang	4 Orang
8	AGUSTUS	3 Orang	2 Orang
9	SEPTEMBER	5 Orang	5 Orang
10	OKTOBER	7 Orang	6 Orang
11	NOVEMBER	4 Orang	12 Orang
12	DESEMBER	10 Orang	15 Orang

*Sumber : PT. Premium Cipta Megah Utama*

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir dan terlambat pada bulan Desember diketahui sangat tinggi yaitu 10 orang tidak hadir dan 15 orang terlambat, dengan alasan bermacam – macam, mulai dari sakit , pulang kampung, dan mengambil cuti akhir tahun. Ini menunjukkan Disiplin kerja karyawan divisi penjualan PT. Premium Cipta Megah Utama tergolong rendah, penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito dalam (Bima Aditya,2020) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku,dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Rendahnya Disiplin kerja inilah yang menyebabkan menurunnya Produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Selain itu keterlambatan juga mempengaruhi tingkat Produktivitas karena, waktu menjadi terbuang percuma, yang seharusnya dapat digunakan untuk promosi produk atau mengejar target penjualan.

Selain itu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia juga terdapat motivasi, Menurut Hasibuan (2011) Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama agar bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Jika Motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah motivasi yang negatif maka akan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan Produktifitas dalam bekerja tidak optimal. Kondisi yang terjadi di PT. Premium Cipta Megah Utama yaitu rendahnya Motivasi pada karyawan karena tidak adanya semangat kerja dikarenakan rendahnya Insentif dan bonus yang diberikan perusahaan untuk menunjang kinerja atau kreatifitas karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja dalam mencapai target. Hal ini sehubungan dengan Ernest J Mc Cormick dalam (Purnama, 2008) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Perusahaan – perusahaan saat ini harusnya menjadikan karyawan sebagai *asset*, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata., untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi agar karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan Motivasi mereka tetap terjaga dan bersama – sama meningkatkan visi dan misi perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong tingkat Produktivitas karyawan sehingga secara tidak langsung karyawan akan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan yang memiliki Motivasi yang tinggi akan cenderung mengikuti arahann yang telah ditetapkan perusahaan, dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti juga ingin mengetahui pengaruh tentang pemberian Insentif, Displin kerja dan Motivasi yang tinggi akan meningkatkan atau menurunkan Produktifitas kerja karyawan di PT. Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung. Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja karyawan Divisi Penjualan di PT. Premium Megah Cipta Utama Di Bandar Lampung**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama Di Bandar Lampung ?
4. Bagaimana pengaruh Insentif, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek ini adalah karyawan divisi penjualan di PT. Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan divisi penjualan di PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Premium Megah Cipta Utama JL. RA. Kartini 156 E – F Bandar Lampung

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan 1 November 2019 s.d 10 Maret 2020.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan divisi penjualan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung
4. Untuk menganalisis pengaruh Insentif, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis, karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama dan perusahaan, serta pihak lain yang mungkin membaca skripsi ini, berikut ini adalah manfaat penelitiannya

##### **1.5.1. Bagi PT. Premium Cipta Megah Utama**

Hasil dari penelitian ini perusahaan PT. Premium Cipta Megah Utama dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan Produktifitas kerja.

##### **1.5.2. Bagi karyawan PT. Premium Cipta Megah Utama**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan Produktifitas kerja karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama.

##### **1.5.3. Bagi Peneliti**

Manfaat bagi peneliti sebagai informasi dan menambah pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai pemberian Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktifitas kerja karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama

#### **1.5.4. Bagi Penelitian Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi mengenai pemberian Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktifitas kerja karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama, serta keterkaitannya antar variabel tersebut dalam melakukan penelitian yang sama.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Berdasarkan sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah suatu pola dalam penyusunan suatu penelitian ( skripsi ) untuk memperoleh gambaran secara garis besar isi dalam setiap bab nya, untuk memudahkan peneliti selanjutnya dalam memahami dari penelitian ini. Sistematika dalam penulisan ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

##### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama”

##### **Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pemberian Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi dan Produktifitas Kerja, Kerangka pikir dan hipotesis.

##### **Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama”

**Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan divisi penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama”

**Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**