

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di dunia dengan sendirinya akan mengalami pertumbuhan dan mendorong berkembang ke arah yang lebih baik serta mampu bersaing. Agar perusahaan-perusahaan mampu bersaing, maka perusahaan harus melakukan perbaikan-perbaikan dalam berbagai hal. Perbaikan yang paling utama adalah dibidang sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan karyawan, perusahaan telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan karyawan seperti pelatihan karyawan, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian insentif dengan harapan peningkatan kinerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Sudarmanto (2015, p.3) suatu organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan

jauh dari harapan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Namun perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan guna mendukung kinerja dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan biro perjalanan wisata ibadah haji dan umrah. Berdiri pada tahun 2008 dan pada saat ini memiliki 32 karyawan yang terdiri 20 karyawan marketing 12 staf kantor. PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung membutuhkan kinerja karyawan yang berkompeten untuk mencapai visi misi perusahaan, jika PT. Bunda Asri Lestari memiliki karyawan yang berkompeten, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dalam hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang berbeda-beda divisi hampir semuanya mengeluhkan tentang insentif yang diterima. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi adalah kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan, namun situasi yang terjadi pada PT. Bunda Asri Lestari adalah kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan. Berikut tabel target pencapaian karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung 2014 sampai 2016 :

Tabel 1.1
Target Pencapaian Jama'ah Oleh Karyawan
PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung

Tahun	Target (jama'ah)	Realisasi (jama'ah)	Presentase
2014	300	293	97,6%
2015	330	281	85,1%
2016	360	286	79,4%

Sumber : PT. Bunda Asri Lestari tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 tahun 2014 pencapaian target perusahaan mencapai 97,6% sedangkan tahun 2015 terjadi penurunan 12,5% dan target yang dicapai hanya menembus angka 85,1% dan pada tahun 2016 terjadi penurunan yang menembus angka 79,4% angka ini jauh dari yang diharapkan perusahaan walaupun perbandingan persentase dari 2015 ke 2016 hanya menembus angka 5,7% namun hal ini tidak lah baik bagi perusahaan. Jika hal ini terus terjadi maka kondisi perusahaan tidak baik, dimana seharusnya pencapaian target terealisasikan dengan sangat baik sehingga menguntungkan perusahaan. penurunan pendapatan perusahaan disertai dengan penurunan kinerja PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung. Berikut tabel kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung ;

Tabel 1.2
Tabel Kinerja
PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5	4	3	2	1					
2014	32	3	9%	12	35%	13	41%	4	13%	0	0
2015	32	3	9%	10	31%	13	41%	6	19%	0	0
2016	32	1	3%	7	22%	10	31%	12	38%	2	6%

Sumber : PT. Bunda Asri Lestari tahun 2017

Dalam tabel 1.2 tabel kinerja tahun 2014-2015 rata-rata nilai memasuki kategori kurang yaitu 13 karyawan yang mendapat nilai 3 (kurang) atau sekitar 41%, sedangkan tahun 2016 penurunan kinerja mencapai kategori 2 (sangat kurang) sekitar 12 orang yang mendapat nilai 38%. Penilaian kinerja karyawan PT Bunda Asri lestari dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Bunda Asri Lestari banyak karyawan yang mengeluhkan keterlambatan insentif dan jumlah insentif yang diterima tidak di terima penuh. Sedangkan dalam ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung pemberian insentif untuk karyawan marketing 1% per jama'ahnya dan pembagian insentif untuk staf kantor ialah 0,05% dari total keseluruhan jama'ah atau total keseluruhan pendapatan perbulan dan pemberian insentif pada karyawan di berikan setiap tanggal 7, namun realisasinya tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah ditentukan oleh PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung, berikut tabel pemberian insentif selama 2014-2016:

Tabel 1.3
Data Realisasi Insentif
PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung

Bulan	Tanggal Pemberian Insentif	Realisasi		
		2014	2015	2016
Januari	7	9	10	11
Ferbuari	7	15	13	15
Maret	7	7	20	14
April	7	11	19	16
Mei	7	13	8	9
Juni	7	10	13	11
Juli	7	20	15	25
Agustus	7	14	11	15
September	7	9	15	7
Oktober	7	17	10	19
November	7	8	13	8
Desember	7	12	9	10

Sumber : PT. Bunda Asri Lestari tahun 2017

Dari tabel 1.3 bisa terlihat jelas pemberian insentif yang diterima karyawan tidak lah sesuai dengan ketentuan yang sudah di terapkan PT. Bunda Asri Lestari, menurut hasil wawancara yang dilakukan, insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan dan perusahaan tidak transparan dalam pemberian insentif Seringnya keterlambatan penerimaan insentif dan tidak transparan dalam pembagian insentif ini. Menurut Prawiro Sentono, 1999 (Dalam Sondang. 2012, p.209) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Dalam hal ini pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Veithzal Rivai (2009, p.384) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Tidak hanya permasalahan insentif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan motivasi karyawan juga harus diperhatikan di PT. Bunda Asri Lestari.

Menurut Hasibuan (2016, p.141) motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal. Jelas dari pemaparan ahli bahwa karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik jika perusahaan memotivasi. Pada PT. Bunda Asri Lestari jelas terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Melihat hal ini akan menimbulkan penurunan motivasi pun ikut berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat jelas sering nya karyawan yang tiba tidak sesuai dengan jadwalnya banyaknya karyawan yang memalukan izin, dan ada pula karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, hal ini tidak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2015,p.201) menyatakan bahwa manajemen / sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, sehingga mendorong pencapaian visi misi dan strategi organisasi dan mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder*. Dan menurut Lawler dalam Sudarmanto (2015,p.202) penghargaan organisasi memiliki 6 macam dampak atau pengaruh terhadap efektivitas organisasi yang mencakup, daya tarik dan hak memiliki, motivasi kinerja pegawai, motivasi pengembangan keterampilan, pengaruh budaya, memperkuat kembali struktur dan biaya. Untuk itu faktor-

faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah insentif dan motivasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan mengambil sebuah judul **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUNDA ASRI LESTARI BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang berdasarkan fenomena dan fakta, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari?
3. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari?

1.3 Ruang Lingkup

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup yang di jadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah karyawan PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah tenaga kerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Bunda Asri Lestari di Bandar Lampung

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah di lakukan pada bulan September 2016 sampai selesai.

1.3.5 Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan adalah penelitian dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empirik tentang insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah gambaran bagi para tenaga kerja yang tepat khususnya di PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung.

3. Bagi Peneliti

Manfaat peneliti bagi penelitian adalah dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan dalam penerapan disiplin ilmu yang telah diterapkan dari bangku kuliah dan sebagai bahan pembandingan antara teori dengan praktek yang sesungguhnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup/batasan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan-permasalahan yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendemostrasikan pengetahuan akademis yang memiliki dan ketajaman daya fikir penelitian dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori dikemukakan pada Bab II

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DARTAR PUSTAKA

LAMPIRAN