

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan perubahan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena globalisasi menuntut adanya perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi suatu bangsa dalam menghadapi arus globalisasi yang semakin kuat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui proses pendidikan karena melalui pendidikan akan terbentuk generasi penerus bangsa yang mampu bersaing dalam kompetensi global. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan dalam perusahaan. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>)

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu Potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Dalam Penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima didirikan pada tahun 1997 yang dulu beralamat di jalan ikan belanak No 27 dan sekarang bertempat di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung Jln. Soekarno Hatta Km 14 No 23. PT Swadaya Sentosa Karya Prima menjadi satu-satunya distributor semen holcim di Bandar Lampung. Sistem pendistribusian produk semen holcim ini bukan hanya di daerah Bandar Lampung saja, tetapi juga ke daerah kabupaten provinsi lampung yang memiliki karyawan berjumlah 55 karyawan terdiri dari 14 devisi. karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. Bekerja mulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 07:30 sampai 16:30 WIB untuk hari minggu tidak beroperasi.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer HRD di Perusahaan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima perusahaan menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Firda (2015 : 618) Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses

yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun fenomena kinerja PT. Swadaya Sentosa Karyaprima yaitu. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi adanya masalah dimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang seperti dalam penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai secara tepat waktu, masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan. Keandalan dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan, namun hal yang terjadi dimana karyawan belum bisa di andalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya hdn dimana karyawan yang masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja secara maksimal dan di akibatakan target kinerja tidak akan tercapai. Inisiatif, merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok. dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien hal ini di sebab akibat karyawan yang kurang berani dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan disaat pekerjaan mendesak dan pimpinan tidak berada ditempat.

Mutu pekerjaan di ukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana karyawan masih kurang karena karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama di ukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan

mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian pekerjaan, kurangnya karyawan, kurangnya dilakukan perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Perusahaan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima banyak nya keluhan karyawan karna adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Swadaya Sentosa Karyaprima.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. 2020:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima.

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Keandalan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Inisiatif	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Mutu Pekerjaan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2020

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2019:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2019

NO	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata	Kategori
		TAHUN	Tahun
		2019	2019
1	Tanggung Jawab	74,9	C
2	Keandalan	82,6	B
3	Inisiatif	76,8	C
4	Mutu Pekerjaan	86,3	B
5	Kerjasama	73,9	C
Total Rata-Rata		78,9	C

Sumber: PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2020

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan tidak stabil dan memiliki kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif menurun yaitu pada tahun 2019 dapat dilihat pada unsur yang dinilai yaitu. Tanggung Jawab, Inisiatif dan Kerja sama masih berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Swadaya Sentosa Karyaprima yaitu ditingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Swadaya Sentosa Karyaprima itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada unsur yang dinilai. Tanggung Jawab pada tahun 2019 mendapatkan skor 74,9%. Inisiatif sebesar 76,8% dan serta Kerjasama sebesar 73,9%. Hal ini yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, dan kurangnya dalam perekrutan karyawan baru.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima karena adanya sanksi yang diberikan oleh pihak perusahaan jika karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Swadaya Sentosa Karyaprima dan pihak perusahaan nya tentu nya perlu mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang sering terjadi

terhadap karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja namun peneliti hanya terfokus terhadap Motivasi Kerja. Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada manajer bagian personalia dan beberapa karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima perusahaan menganjurkan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan bersungguh-sungguh dimana hal yang terjadi adanya adanya karyawan yang mengeluh dengan kurangnya dorongan motivasi sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun beberapa fenomena motivasi kerja yaitu : Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor dimana banyak karyawan yang mengeluhkan dengan fasilitas yang ada diperusahaan kurang mendukung dan kurangnya perhatian dalam fasilitas didalam ruangan seperti alat kerja mulai dari tempat duduk sampai dengan pengadaan alat seperti komputer dan lainnya untuk mempermudah meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman

fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya akan tetapi hal yang terjadi dima banyak nya karyawan yang merasa kurang nyamana dalam bekerja disaat melakukan pekerjaan terutama pada karyawan yang bagian lapangan seperti kolektor san sales.

Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama dimana interaksi yang terjadi kurang maksimal baik antara rekan sekerja mapuun dengan atasan seperti penyampaian pesan dari pimpinan yang kurang akurat dan pimpinan kurang memberikan pengarahan dan motivasi terhadap karyawan nya. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi, namun hal yang terjadi dimana masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan pengakuan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, hal ini disebabkan kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan nya atas prestasi yang dicapai selama bekerja. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan dimana kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memberikan semangat ataupun dorongan motivasi terhadap karyawannya, sehingga hal ini memicu karyawan bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika hal ini terus dibiarkan dan dipandang sebelah mata maka akan berdampak terhadap perusahaan dan cenderung penurunan hasil kerja, beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja yang di capai kurang efisien.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi kerja adalah insentif. Menurut Rivai dkk (2015, p.560) Insentif adalah untuk untuk

memberikan tanggungan dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Sinaulan dkk (2018 : 374) menyatakan “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada manajer (HRD) dan bagian karyawan, dimana karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi/ menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan. Adapun fenomena insentif pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. Lama Kerja dapat dilihat lama waktu antara untuk melakukan suatu kegiatan dimana karyawan belum mampu menyelesaikan suatu kegiatan pekerjaan dengan baik seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu yang telah ditetapkan. Senioritas dapat dilihat dari keadaan yang lebih tinggi dalam pangkat, pengalaman, dan usia, kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima dengan alasan status karyawan yang masih baru dan kurangnya perhatian dari atasan, dimana masih adanya karyawan senior yang jarang memberikan masukan dan bantuan terhadap karyawan baru untuk dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan baru kurang merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan ditempat pekerjaan.

Kebutuhan dilihat dari sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan, dimana karyawan yang masih kurang mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif masih jarang mendapatkan pemberian insentif oleh pihak perusahaan dan gaji yang diberikan tidak seperti apa yang diharapkan sehingga hal ini membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja. Keadilan dilihat dari

kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang, dimana perusahaan masih kurang adil terhadap karyawan terutama dalam pemberian uang insentif meskipun karyawan sama-sama mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targetnya.

Evaluasi jabatan dapat dilihat dari tugas dikonversikan ke nilai (poin), yang dimaksud dengan tugas di sini bukanlah pekerjaan yang hanya ditulis di atas kertas, tapi pekerjaan yang sungguh-sungguh dilakukan oleh seseorang dimana sistem evaluasi jabatan menurut karyawan yang kurang akurat seperti penghargaan terhadap karyawan yang cenderung pilih kasih berdasarkan faktor kekeluargaan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dan karyawan merasa kurang nyaman bekerja. Meskipun atasan sering memberikan peringatan tegas dan sanksi terhadap karyawan, hal ini diduga kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dan permasalahan kinerja karyawan mengalami penurunan dan jika di biarkan dan kurangnya perhatian insentif karyawan akan berdampak terhadap PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. Insentif karyawan tidak kalah pentingnya karena dengan pemberian insentif yang layak dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki karyawan dengan kemampuan yang cukup baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka untuk berprestasi lebih baik maka hasil yang diinginkan perusahaan tidak dapat dicapai secara maksimal.

Naik (2018 : 1) dalam penelitiannya menunjukkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Basuki dkk (2019 : 1) dalam penelitian yang dilakukannya didapat bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang di teliti pada karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung ?
2. Apakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung ?
3. Apakah pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Beban kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Soekarno Hatta No. 23 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Motivasi Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia yang berhubungan dengan Kinerja karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang telah didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Baban Kerja dan Insentif di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada kinerja PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai

analisis Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Kayaprima Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN