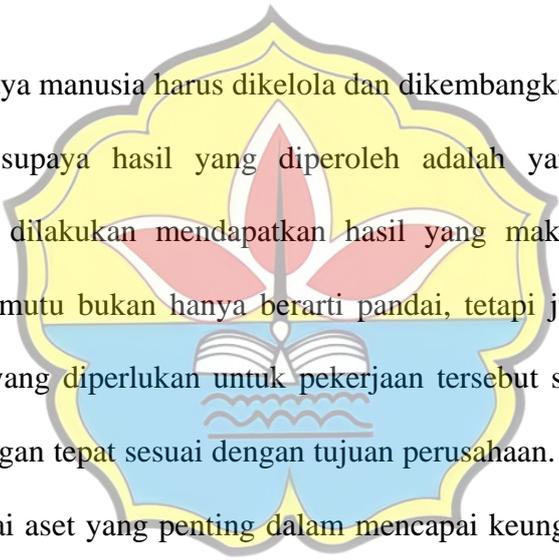


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi saat ini tidak lepas dari penggunaan dan pengelolaan sumber daya manusianya sendiri. Semakin berkembangnya jaman, dunia industri semakin kompetitif, menuntut semua perusahaan untuk menciptakan kinerja dan produksi yang baik untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.



Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara bertahap dan terus menerus supaya hasil yang diperoleh adalah yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal dan diinginkan perusahaan. Bermutu bukan hanya berarti pandai, tetapi juga memenuhi semua syarat kualitas yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut sehingga proyek dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang penting dalam mencapai keunggulan kompetitif bagi organisasi. Memiliki tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan berdedikasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu entitas di pasar.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (insentif) secara acak kepada karyawan untuk mendorong mereka meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Memberikan insentif dalam perusahaan merupakan peran penting karena diyakini untuk mengatasi berbagai masalah di tempat kerja yang semakin

kompleks, misalnya hasil kerja yang buruk akibat dari gairah dan semangat pegawai yang kurang baik, hal ini dapat disebabkan karena motivasi kerja yang kurang, status pegawai (bukan pegawai tetap) dan kurangnya penghasilan karyawan tanpa adanya tambahan di luar gaji.

Dalam hal ini, insentif adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jumlah dan jenis insentif yang diterima oleh karyawan dapat menjadi faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Insentif, menurut Yani (2012:145) adalah pemberian dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan giat dan berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Insentif dapat berupa berbagai bentuk, seperti bonus finansial, kenaikan gaji, tunjangan, liburan tambahan, pengakuan publik, sertifikat penghargaan, atau hadiah-hadiah lain yang memiliki nilai untuk para penerima. Dalam konteks yang lebih luas, insentif juga bisa berupa peluang untuk mendapatkan promosi atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier.

Pemberian insentif terhadap kinerja adalah suatu praktik di mana suatu organisasi memberikan hadiah atau penghargaan kepada karyawan atau anggota tim yang telah mencapai atau melebihi target kinerja tertentu. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja kerja terjadi ketika karyawan memiliki kemampuan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Oleh karena

itu, pimpinan harus dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan mereka. Mencoba meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta memenuhi peran dan fungsinya, yang semua berkorelasi positif dengan keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor negatif yang dapat menghambat kinerja karyawan termasuk penurunan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan ketidaktaatan terhadap peraturan, pengaruh dari lingkungan tempat kerja, dan kurangnya contoh yang dapat diandalkan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Semua faktor ini dapat menyebabkan pekerja gagal dalam pekerjaan mereka.

Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan harus diperhatikan sehingga mereka dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, jenis pekerjaan yang memerlukan peran karyawan sangat penting, perusahaan berusaha keras memberikan insentif untuk mendorong karyawan mereka untuk menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik.

Mengenai jumlah karyawan di CV. Ilhamumtaza dalam lima tahun dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan CV. Ilhamumtaza 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Presentase Perkembangan (%)</b>
2018	21	-
2019	23	9,52
2020	25	8,69
2021	28	12,00
2022	30	7,14

*Sumber: CV. Ilhamumtaza, 2023*

Berdasarkan tabel 1 perkembangan jumlah karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan, perkembangan karyawan tertinggi berada ditahun 2021 yaitu sebesar 12% dengan total seluruh karyawan pada 5 tahun terakhir sebanyak 30 karyawan.

Seorang karyawan sangat diharapkan mampu menjalankan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan baik. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan dengan memberikan insentif. Tujuan pemberiannya untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun bentuk pemberian insentif yang diberikan pimpinan CV. Ilhamumtaza kepada karyawan adalah berupa bonus jika mencapai target penjualan yang ditetapkan pimpinan kepada karyawan akan tetapi bonus yang dikeluarkan tidak menentu didapat setiap bulannya.

Berikut ini data mengenai jumlah insentif yang dikeluarkan CV. Ilhamumtaza periode 2018-2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Data Insentif Karyawan CV. Ilhamumtaza Tahun 2018-2022**

Jabatan	Insentif (Per/Bulan)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Manajer	300.000	350.000	350.000	350.000	350.000
Supervisor	200.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Kadiv	100.000	150.000	200.000	200.000	200.000
Staff	100.000	150.000	150.000	150.000	150.000

Sumber: CV. Ilhamumtaza, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan insentif yang diberikan kepada karyawan CV. Ilhamumtaza mengalami fluktuasi atau naik turun setiap tahunnya dan tidak ada peningkatan ditahun 2021.

Salah satu tanda keberhasilan dalam suatu pekerjaan adalah pencapaian target kinerja karyawan. Kinerja pekerja dianggap baik apabila pencapaian sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, jika target tidak tercapai, maka hasil pekerjaan dianggap kurang baik.

Adapun target dan realisasi penjualan produk serta kinerja karyawan CV. Ilhamumtaza selama tahun terakhir pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi Kinerja Karyawan CV. Ilhamumtaza**  
**tahun 2018-2022**

Tahun	Target Produk(Pcs)	Realisasi Produk(Pcs)	Realisasi (%)
2018	210.000	300.000	142,85
2019	310.000	350.000	112,90
2020	360.000	400.000	111,11
2021	410.000	415.000	101,21
2022	420.000	400.000	95,23
<b>Rata- rata</b>			<b>112,66</b>

*Sumber: CV. Ilhamumtaza, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian targer CV. Ilhamumtaza pada tahun 2022 sangat menurun karena angka realisasi jauh dari yang telah ditargetkan perusahaan. Persentase realisasi CV. Ilhamumtaza selama 5 tahun berflukuasi rata-rata sebesar 112,66%.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ilhamumtaza. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ILHAMUMTAZA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Perkembangan jumlah karyawan CV. Ilhamumtaza selama 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat tetapi tidak diiringi dengan kinerja
2. Masih rendah Insentif yang diberikan dan berbeda pada setiap jabatan
3. Kinerja karyawan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari rasio pencapaian target kerja yang belum tercapai.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Insentif dan Kinerja pada CV. Ilhamumtaza?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada CV.

Ilhamumtaza?

### 1.4 Tujuan Penelitian

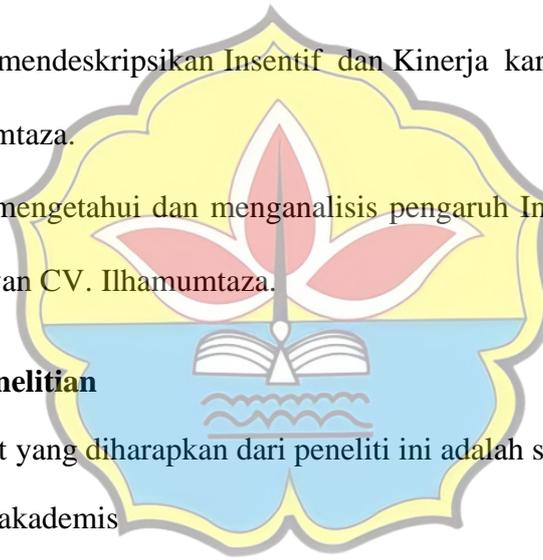
Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Insentif dan Kinerja karyawan pada CV. Ilhamumtaza.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV. Ilhamumtaza.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan CV . Ilhamumtaza.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang.



## 2. Manfaat praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi CV .  
Ilhamumtaza dalam hal insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembang ilmu sumber daya manusia yang berhubungan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

