

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam mendukung kemajuan dan kelangsungan sebuah organisasi. Kualitas sumberdaya manusia menjadi tumpuan dan harapan untuk mencetak keunggulan bersaing sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang bisa dibidang paling berharga dengan segala potensi yang dimilikinya. Sumber daya manusia berperan sebagai roda yang dimiliki peranan merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi agar organisasi tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu –satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan 2012:1)

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu orgnisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat bedasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna

apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Diviani, 2015:2).

Menurut Nawawi (2011:351) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkan untuk dilakukan. Hal ini tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Motivasi kerja bisa diartikan sebagai perilaku yang berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan oleh atasannya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi

kehidupan di masa yang akan datang. oleh karena itu motivasi kerja perlu dikembangkan lagi agar dapat meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan. Motivasi dikatakan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan. Insentif kehadiran harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing (Zulkarnaen, 2016:34).

Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis, mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah dan sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah (Moekijat, 2017 :21). Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu

kenyataan bahwa para pimpinan dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada PT.Indomarco Adi Prima Cabang Jambi pengeluaran insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian tugas yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan orientasi, komitmen, disiplin dan kerja sama. Adapun jumlah pegawai PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi
Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan %
2018	134	-
2019	140	4,47
2020	147	5
2021	142	(3,40)
2022	151	6,33

Sumber : PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas di ketahui rata-rata perkembangan pegawai Pada tahun 2021 mengalami penurunan pegawai sebanyak 142 atau (3,40%), perkembangan pegawai tertinggi berada pada tahun 2022 yaitu sebesar 151 atau 6,33%.

Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi ini setiap pegawai mendapatkan insentif. Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu tambahan penghasilan, uang makan, BPJS ketenagakerjaan dan tunjangan. Insentif-ada PT.

Indomarco Adi Prima Cabang Jambi ini setiap pegawai mendapatkan insentif. Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu tambahan penghasilan, uang makan, BPJS ketenagakerjaan dan tunjangan. Insentif- insentif tersebut diberikan oleh pimpinan/direktur setempat kepada pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut. Jumlah pengeluaran insentif PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.2
Data Insentif Yang Diberikan Pada Pegawai PT. Indomarco Adi Prima
Cabang Jambi Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Yang Menerima Insentif	Jenis dan Bentuk Insentif				Jumlah
		Uang Lembur/jam	Uang Makan	BPJS	Transpotasi	
2018	<i>Salasment, Stock Point Office, Delivery, Pickpack</i>	Rp 20,000	Rp 10,000	Rp 300,000	Rp 14,000	Rp 86,000
2019	<i>Salasment, Stock Point Office, Delivery, Pickpack</i>	Rp 20,000	Rp 10,000	Rp 300,000	Rp 14,000	Rp 86,000
2020	<i>Salasment, Stock Point Office, Delivery, Pickpack</i>	Rp 0	Rp 10,000	Rp 300,000	Rp 14,000	Rp 81,000
2021	<i>Salasment, Stock Point Office, Delivery, Pickpack</i>	Rp 24,000	Rp 12,000	Rp 300,000	Rp 14,000	Rp 87,500
2022	<i>Salasment, Stock Point Office, Delivery, Pickpack</i>	Rp 24,000	Rp 12,000	Rp 300,000	Rp 14,000	Rp 87,500

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat tingkat insentif untuk pegawai PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi Dari semua pegawai yang mendapatkkan insentif transpotasi hanya salesment saja, tetapi tidak mendapatkan insentif lembur/ jam sebesar 24,000, 3 bagian , SPO, Delevery dan Pickpack mendapatkan insentif lembur, tidak mendapatkan insentif transpotasi sebesar 400,000 perorang. Terdapat jam kerja yang berlebihan di perusahaan tersebut bekerja pada siang hari selama 12 jam dengan istirahat 1 jam (08:00 – 19:00), jika lebih dari 12 jam, maka kelebihan tersebut harus dimasukkan dalam lembur, dan hari Sabtu dianggap hanya setengah hari.

Pemberian insentif dimaksudkan dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilingkungan perusahaan dan bertujuan untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu factor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk berkerja disebuah instansi. Pemberian yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan instansi akan menciptakan hubungan kerja yang sehat untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, insentif yang sesuai dengan keinginan karyawan atas perkerjaannya dapat mengacu semangat karyawan untuk berkerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberi pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain ini kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam berkerja. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari Kinerja yang dimiliki oleh PT. Indomarco Adi Prima Cabang jambi.

Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Cabang Jambi ini dapat dilihat dari pencapaian target karyawan setiap tahunnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun target penjualan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi
Pada Tahun 2018- 2022

Tahun	Target Penjualan (Carton)	Realisasi Penjualan (Carton)	% Pencapaian
2018	30.000	29.800	99,33
2019	30.500	30.100	98,68
2020	30.500	30.250	99,18
2021	31.500	31.350	99,52
2022	31.800	31.600	99,37

Sumber : PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan yang dicapai, belum memenuhi target. Adapun produk yang disalurkan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi , seperti : Supermi Spesial, Supermi Rasa Ayam, Supermi Goreng, Supermi Kaldu Ayam, Supermi Asli mie, Pop mie, Mie gelas dan lainnya, hal ini sesuai dengan kebijakan pendapatan dari pihak Perusahaan.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi yaitu semakin tingginya target pekerjaan yang diterapkan Perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, hal ini berpengaruh pada menurunnya insentif yang diterima dan kinerja karyawan. Lalu masih adanya karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh pada menurunnya pencapaian target kerja dan karyawan tidak dapat memperoleh insentif yang banyak.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi diketahui bahwa semakin tingginya target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, hal ini berpengaruh pada menurunnya insentif yang diterima dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lalu masalah lain berupa masih terdapat karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh pada menurunnya pencapaian target dan karyawan tidak dapat memperoleh insentif yang banyak.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indommarco Adi Prima Cabang Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai di PT. Indomacco Adi Prima Cabang Jambi terus mengalami peningkatan dari tahun-ke tahun.
2. Pemberian insentif yang mengalami tingkat penurunan pada tahun 2020 dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tingkat Target penjualan yang semakin meningkat sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan target tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran insentif dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang., Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara motivasi yang terhadap kinerja karyawan. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

