

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi (Filippo dalam Hasibuan 2017). Sedangkan menurut Umar (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan

dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan.

Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program – program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

Selama ini sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang – Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya. Artinya upah menjadi sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja. Artinya tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas dengan waktu tertentu demi kepentingan orang lain atau kepentingan pihak lain tanpa memperoleh imbalan yang memadai karena upah merupakan sumber penghidupan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang

bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara, dan adil (Mangkuprawira, 2012: 197).

Insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Jenis kompensasi lain di mana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada karyawannya, walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan tiap perusahaan berbeda-beda adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, namun didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan dan bekerja secara lebih baik. Pemberian insentif finansial sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Pemberlakuan sistem pemberian kompensasi melalui kebijakan pemberian sistem insentif diharapkan terjadi adanya hubungan timbal balik di mana karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian kompensasi yang akan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Oleh karena itu jika para karyawan memandang insentif finansial yang diberikan tidak memadai, motivasi karyawan bisa turun. Sebaliknya karena insentif finansial ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Agar efektif sistem

penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu, tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan perilaku individu / perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka (Mangkuprawir 2012:197).

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Sebagai karyawan tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangan dengan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

Menurut Baskoro (2019:11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan

ahli lain menyatakan fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut.

Fasilitas yang diterima karyawan akan berpengaruh kinerja yang dicapainya. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap Perusahaan, karena sebuah perusahaan

yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2013:172).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:52).

Menurut As'ad (2010:49) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Berikut data jumlah karyawan pada PT. Enha Putra Jambi:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Enha Putra Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase perkembangan
2019	41	-
2020	46	12,19
2021	37	(4,60)
2022	54	45,94
2023	59	8,47

Sumber: PT. Enha Putra Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Enha Putra Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun, hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah memasuki usia pensiun memilih untuk tidak bekerja lagi, dan di tahun 2020 adanya pengurangan karyawan terhadap dampak covid-19. Penurunan jumlah karyawan juga dapat di sebabkan oleh Tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, seperti pekerjaan yang di berikan kurang sesuai dengan keinginan karyawan, target kerja terlalu tinggi.

Adapun perkembangan jumlah konsumen PT. Enha Putra Jambi Priode 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Konsumen Toko dan Grosir
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Konsumen tokod dan grosir	Perkembangan persentase
2019	143	-
2020	152	5,92
2021	98	(55,10)
2022	84	(16,66)
2023	162	48,14

Sumber: PT. Enha Putra Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2, dapat di lihat bahwa jumlah konsumen pada PT. Enha Putra Jambi pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh dampak covid-19 dikarena beberapa tokoh eceran dan grosiran tutup dikarenakan kebijakan pemerintah terhadap tokoh-tokoh, mall, dan tempat hiburan di tutup sementara. Penurunan ini juga di sebabkan kurang produktif kinerja karyawan pada PT. Enha Putra Jambi. Adapun kinerja karyawan PT.Enha Putra Jambi dalam 5 tahun terakhir tergambar sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pencapaian Target PT. Enha Putra Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Karton)	Realisasi (Karton)	Persentasi realisasi
2019	328.274	337.383	102%
2020	544.177	410.864	75,50%
2021	551.374	422.944	76,70%
2022	537.067	406.403	75,67%
2023	551.284	335.908	60,93%

Sumber: PT. Enha Putra Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 pencapaian target tahun 2019 mencapai 102%, untuk tahun 2020 target meningkat akan tetapi realisasi yang dicapai menurun hanya mencapai sebesar 75,50% pada tahun 2021 target yang ditetapkan oleh PT. Enha Putra Jambi kembali meningkat akan tetapi realisasi yang tercapai belum mampu mencapai target yang di tetapkan hanya sebesar 76,70% dan pada tahun 2023 target yang berikan PT. Enha Putra Jambi meningkat tapi realisasi penjualan belum mencapai target hanya sebesar 60,93%. Penurunan realisasi ini dikarenakan persaingan distributor barang oleh perusahaan lain semakin banyak sehingga memberikan dampak dengan menurunnya target yang telah diberikan oleh PT. Enha Putra Jambi.

Tabel 1.4
Data Jumlah Insentif Berdasarkan Jabatan
Pada PT. Enha Putra Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jabatan	Total Insentif yang Diterima (Rp)
1	SLD	7.148.200
2	DSS	3.400.000
3	OM	2.370.500
4	Operator	3.500.000
5	Drive Helper	3.000.000

Sumber: PT. Enha Putra Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa PT. ENha Putra Jambi memberikan insentif terhadap karyawan berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan berdasarkan jabatan, SLD (salesman) menerima insentif paling besar, karena mampu melampaui target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan total insentif yang diterima oleh bagian sales sebesar Rp. 7.148.200, jabatan DSS menerima insentif sebesar Rp. 3.400.000, Operator menerima Rp. 3.500.000 dan Driver Helper menerima insentif sebesar Rp. 3.000.000, sedangkan bagian OM (manajemen operasional) menerima insentif paling kecil sebesar Rp.2.370.500.

Berikut adalah data fasilitas kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan:

Tabel 1.5
Tabel Fasilitas Fisik Karyawan PT. Enha Putra Jambi

No	Fasilitas	Yang dibutuhkan	Yang ada	Presentase
1.	Kantor	1	1	100%
2.	Pendingin Ruangan	6	4	66,66%
3.	Mobler	4	4	100%
4.	Kendaraan Operasional	48	12	25%
5.	Mushola	1	1	100%
6.	Seragam	59	59	100%
7.	Wifi	1	1	100%

Sumber: PT. Enha Putra Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa fasilitas yang dibutuhkan karyawan ternyata belum dipenuhi oleh PT. Enha Putra Jambi. Adapun yang termasuk fasilitas yang belum terpenuhi diantaranya pendingin ruangan yang kurang, dan kurangnya kendaraan operasional yang dapat digunakan oleh karyawan.

Dari fenomena-fenomena yang saling bertolak belakang dan dari data hasil kinerja, data jumlah karyawan, data insentif, dan fasilitas kerja yang ada pada PT. Enha Putra Jambi di atas terbukti masih ada masalah dalam kinerja

karyawan. Berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enha Putra Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

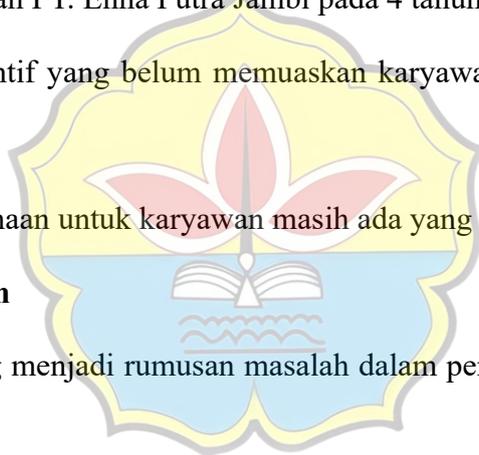
Berdasarkan latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Perkembangan karyawan PT. Enha Putra Jambi pada 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi.
2. Target perusahaan PT. Enha Putra Jambi pada 4 tahun terakhir tidak tercapai.
3. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.
4. Fasilitas perusahaan untuk karyawan masih ada yang kurang.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran insentif, fasilitas kerja dan kinerja karyawan PT. Enha Putra Jambi?
2. Bagaimana pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja secara simultan pada Kantor PT. Enha Putra Jambi?
3. Bagaimana pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja secara parsial pada Kantor PT. Enha Putra Jambi?



1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan insentif, fasilitas kerja dan kinerja karyawan PT. Enha Putra Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif, fasilitas kerja dan kinerja karyawan PT. Enha Putra Jambi secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif, fasilitas kerja dan kinerja karyawan PT. Enha Putra Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi karyawan pada PT. Enha Putra Jambi dalam hal beban kerja dan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembang ilmu sumber daya manusia yang berhubungan dengan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan