

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling krusial karena perannya sebagai pelaksana kebijakan operasional. Untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan, penting untuk berani menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar tenaga kerja dapat beroperasi secara efisien dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan. Mereka berperan penting dalam merumuskan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan menawarkan jasa berupa pemikiran dan tenaga, dan menerima kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Armstrong & Sweeney 2019: 122). Semua karyawan memiliki kebutuhan yang serupa, seperti kebutuhan untuk makan, hidup dalam komunitas, kebutuhan sosial, kolaborasi, dan pencapaian kepuasan kerja (Hasibuan, 2020: 54).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi salah satunya yaitu dengan insentif (Mangkunegara, 2019: 41). Insentif adalah perasang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah telah ditetapkan. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat. Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finasial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Rivai, 2021: 72).

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, menyediakan berbagai solusi finansial untuk memenuhi kebutuhan individu dan bisnis. Dengan pengalaman yang luas di industri ini, PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi menawarkan layanan seperti pembiayaan kendaraan, alat berat, dan berbagai produk pembiayaan lainnya. Komitmen perusahaan untuk memberikan layanan yang cepat dan terpercaya menjadikannya salah satu pilihan utama bagi masyarakat dalam mengakses sumber daya finansial yang diperlukan. Melalui inovasi dan pelayanan yang berkualitas, PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi berupaya untuk membantu pelanggan mencapai tujuan keuangan mereka dengan lebih mudah.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1.1.  
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada  
PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi  
Tahun 2020 – 2024**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2020	38	-
2021	40	5,23
2022	46	15
2023	49	6,52
2024	49	0

*Sumber: PT. Adira Dinamika Finance, Tbk Cab. Jambi, 2025*

Berdasarkan Tabel 1 jumlah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi berfluktuasi selama lima tahun terakhir dilihat dari 2020

sejumlah 38 orang dan jumlah pegawai pada tahun 2024 sejumlah 49 orang, adapun Jenis insentif yang diberikan kepada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi pada selama lima tahun terakhir berupa uang lembur.

Perhitungan uang lembur didasarkan pada waktu kerja di luar jam kerja. Pengeluaran insentif yang diberikan pada semua karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi Tahun 2020–2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Insentif Karyawan pada PT. Adira Dinamika**  
**Multi Finance, Tbk Cab. Jambi**  
**Tahun 2020–2024**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Insentif (Rp)</b>	<b>Percentase Perkembangan (%)</b>
2020	53.450.500	-
2021	79.500.000	48,7
2022	83.250.500	4,7
2023	115.043.000	38,2
2024	127.644.000	10,95
Rata-rata		25,63

Sumber: PT. Adira Dinamika Finance, Tbk Cab. Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui besaran insentif untuk karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi dalam lima tahun terakhir meningkat. Rata-rata perkembangan besaran insentif untuk karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi dalam lima tahun terakhir sebesar 25,63%.

Pemberian insentif dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, insentif yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya insentif merupakan elemen utama terciptanya kinerja. Selain itu, kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Berikut realisasi pencapaian target pemberian kendaraan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 1.3.**  
**Target dan Realisasi Pemberian Kendaraan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cab. Jambi Tahun 2020 – 2024**

Tahun	Sasaran Program Kerja (dalam jutaan rupiah)								
	Pemberian Kendaraan Bermotor			Pemberian Kredit Elektronik			Kredit Multi Guna		
	T (Unit)	R (Unit)	C (%)	T (Unit)	R (Unit)	C (%)	T (Unit)	R (Unit)	C (%)
2020	9.000	4.330	48,11	1.200	544	45,33	3.600	2.075	57,63
2021	9.000	5.290	58,77	1.200	614	51,16	3.600	2.055	57,08
2022	10.000	8.015	80,15	1.700	1.388	81,64	4.000	3.530	88,25
2023	13.000	11.087	85,28	2.500	2.250	90	4.000	3.580	89,5
2024	13.000	10.503	80,79	2.500	2.132	85,28	4.000	3.277	81,92

Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance, 2025

Keterangan:

- T : Target
- R : Realisasi
- C : Capaian.

Dari tabel 3 diketahui rata-rata realisasi pencapaian dan target untuk