

BAB I PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut bisa dilihat melalui peningkatan kinerja serta prestasi yang dihasilkan dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Dengan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja berarti terjadi peningkatan efisiensi dalam perusahaan terutama dalam hal penggunaan tenaga kerja. Artinya dengan sejumlah tenaga kerja yang ada, maka hasil produksi yang dicapai dapat lebih meningkat. Selanjutnya jika perusahaan, melakukan efisiensi dalam kegiatan usahanya maka produktivitasnya akan meningkat dan keuntungan diharapkan semakin bertambah.

Jika kinerja mereka masih kurang, maka dalam perkembangan perusahaan pun akan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah mencari calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan gaji untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya.

Dalam kenyataannya sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh dari karyawan dan juga bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan metode kerja yang baik, dana pekerjaan yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan melihat secara teliti dan objektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas hasil prestasi karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	K (3)	T (2)	ST (1)				
1	Kualitas	24	30	42	2	2	100	370	74	100
2	Kuantitas	18	30	35	11	6	100	343	69	100
3	Tanggungjawab	28	35	24	10	3	100	375	75	100
4	Kerjasama	35	30	28	5	2	100	391	78	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya kondisi kinerja karyawan PT SAP EXPRESS secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan harapan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, dan kerjasama ada yang tidak maksimal. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan bersama.

Adapun hasil rekapitulasi absensi yang diperoleh dari bagian kepegawaian mengenai kinerja karyawan PT SAP EXPRESS adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT SAP EXPRESS

Bulan	Keterangan			Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai	Presentase Ketidakhadiran Pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpha			
Juli	10	8	5	23	100	23
Agustus	7	6	8	21	100	21
September	9	8	6	23	100	23
Oktober	5	10	5	20	100	20
November	7	8	10	31	100	25
Desember	10	12	10	32	100	32

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT SAP EXPRESS mengalami kenaikan. Hal ini dapat dilihat ketidakhadiran karyawan terbesar pada bulan desember 2020 yaitu 32%. Tidak hanya terlihat dari absensi karyawan yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan tetapi jumlah pencapaian yang dapat menjadi factor lain yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya

adalah dengan memberikan insentif dan motivasi. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi bagi karyawan. Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Insentif adalah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara teratur. Insentif didefinisikan sebagai bentuk pembayaran terkait dengan kinerja dan keuntungan sharing, sebagai sharing benefit bagi karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini adalah bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Insentif pegawai merupakan pengeluaran biaya perusahaan dengan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar daripada karyawan. Insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat kerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Seperti pada perusahaan SAP Express Cabang Indonesia yang memberikan insentif kepada karyawan dalam upaya meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Tabel 1. 3 Insentif Karyawan

No	Jenis Insentif	Jumlah Insentif
1	Bonus kiriman paket COD	Rp150.000 - Rp350.000
2	Absensi	Rp400,000
3	Uang beras bulanan	Rp100,000

Untuk mendapatkan insentif cod ,kurir harus bisa mengirim paket cod sukses sebanyak-banyaknya kurir akan mendapatkan insentif 0,5% dari total keseluruhan. Selain itu absensi kurir harus 26 hari dalam satu bulan, apabila absensi kurir tidak sampai 26 hari maka tidak akan mendapatkan insentif. Uang beras akan diberikan kepada kurir setiap bulan untuk menambah semangat kurir kurir dalam bekerja. Tidak ada ketentuan untuk mendapatkan insentif uang beras.

Perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan harus memenuhi berbagai ketentuan, untuk mendapatkan uang insentif seperti yang di atas karyawan harus bisa bekerja giat dan disiplin supaya bisa mensukseskan paket sebanyak-banyaknya. Semakin banyak paket yang sukses maka karyawan akan semakin banyak mendapatkan insetif dari perusahaan. Selain tingkat banyaknya

keberhasilan paket, karyawan juga harus memperhatikan jangka waktu pengiriman supaya terhindar dari batas waktu pengiriman.

Pemberlakuan insentif ini bertujuan untuk menekan tingginya tingkat *complain cash on delivery* (COD), retur barang COD pelanggan dan menambah semangat kerja para karyawan. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada *output* perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *income* yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Selain pemberian insentif yang dilakukan, motivasi juga sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto, *et.al.* (2014) adalah himpunan kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan membuat orang tetap masukupaya mereka untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi penting bagi manajemen untuk tiga alasan: Pertama, pegawai dalam pekerjaan mereka harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebaik-baiknya; kedua, para manajer sendiri harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; ketiga, para pegawai (baik manajerial maupun bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan.

Jadi, memotivasi bawahan sangat penting karena dengan adanya motivasi mereka diharapkan mau bekerja keras dan antusias sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah dengan memberikan insentif karena insentif adalah pemberian sesuatu kepada karyawan atau pekerja berupa uang atau sesuatu yang tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya ke arah yang lebih baik lagi. Dalam hal ini pemberian insentif secara langsung akan

memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan sehingga kinerja yang diberikan dapat maksimal dan mencapai suatu tujuan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memberikan insentif dan motivasi adalah PT SAP Express yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa pengiriman barang. Di dalam PT SAP Express ini terdapat pimpinan, staff dan kurir atau jasa pengantaran barang. Untuk itu dilihat dari pekerjaan yang cukup berat karena jasa pengiriman barang yang membutuhkan ekstra tenaga maka dari itu penting sekali pemberian insentif dan motivasi dalam kerja. Hal ini agar para karyawan menjadi lebih semangat dan optimal ketika bekerja.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga tercipta hasil kerja yang baik juga untuk perusahaan. Sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006) menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, yaitu pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas kerja atau penghematan biaya.

Ahli diatas menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja

karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAP EXPRESS CABANG INDONESIA”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada mengenai rendahnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dan pemberian insentif. Maka penelitian ini difokuskan pada **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SAP Express Cabang Indonesia”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang indonesia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang indonesia ?
3. Apakah insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang indonesia ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang indonesia.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang Indonesia.
3. Untuk menguji insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SAP Express cabang indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja yang timbul dari penelitian ini khususnya.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan-perusahaan sehubungan dengan penerapan insentif yang diberikan dan memotivasi karyawan sehingga kinerjanya menjadi maksimal.
3. Secara akademis, dapat dijadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Setiap manusia memiliki pendapat yang berbeda-beda terhadap suatu hal tertentu. Untuk itu menghindari kesalahpahaman dan agar mempermudah pembaca dalam memahami judul ini, maka peneliti memberi batasan ruang lingkup agar tidak terlalu meluas lebih jauh. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Objek

Objek yang akan peneliti lakukan adalah PT SAP Express Cabang Indonesia.

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian adalah sesuatu yang menjadi kajian penelitian. Maka itu subjek yang diteliti adalah karyawan PT SAP Express Cabang Indonesia.

3. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini berlangsung pada tahun 2020-2021.

4. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian yang peneliti lakukan di PT SAP Express Cabang Indonesia yang berada di Lampung dan Palembang.