

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang bergerak dalam kegiatan bisnis pasti akan mengedepankan pencapaian profit pada tingkatan tertentu melalui proses kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk berada pada kondisi tersebut maka kegiatan usahanya selalu mengandalkan unsur-unsur manajemen dimana salah satu unsur penting dimaksud adalah manusia sebagai pelaksana utamanya. Mengingat pentingnya peranan unsur manusia dalam pencapaian tujuan, maka sumberdaya manusia dituntut untuk mempunyai kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Selain itu pula, alat ukur utama yang sering digunakan dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa mampu organisasi tersebut memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan demikian jelas bahwa perhatian utama manajemen adalah pada upaya bagaimana terus meningkatkan kemampuan dan kemauan setiap sumberdaya manusia didalamnya. Selanjutnya manajemen dituntut untuk terus mendorong dan merespon perilaku-perilaku positif terhadap karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga para karyawan menjadi bersemangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta memikirkan ide-ide yang kreatif melalui kemampuan dan kemauan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Salah satu cara yang selalu ditempuh dalam perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia dapat dilihat melalui adanya dorongan yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Semakin tinggi prestasi kerja yang mereka capai maka semakin besar pula manfaat yang diperoleh, tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga bagi perusahaan secara menyeluruh.

PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa Cabang Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor merek Honda, yang dalam penjualan produknya berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terlihat bahwa tingkat penjualan pada beberapa bulan terakhir mengalami fluktuasi volume penjualan, hal ini dapat dibuktikan dengan data awal yang diperoleh yaitu penjualan pada bulan Januari sebanyak 166 unit dibandingkan dengan penjualan pada bulan Februari sebanyak 128 unit atau turun 22,9%, sementara di bulan Maret penjualannya tetap mengalami penurunan yaitu 87 unit atau turun 32,04% dan pada bulan April penjualannya berada di angka 93 unit yang jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya mengalami kenaikan, akan tetapi kenaikan tersebut tidak menunjukkan angka yang signifikan jika di bandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Data awal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya prestasi kerja karyawan dalam penjualan.

Kondisi tersebut diatas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya masih kurangnya kreativitas dan inisiatif dari karyawannya untuk memperoleh penjualan sesuai dengan target, hal ini juga menunjukan bahwa masih rendahnya kualitas kerja yang ada. Kurangnya kerja sama dan komunikasi baik sesama

karyawan maupun rekan kerja eksternal perusahaan yang menunjukkan bahwa kurang andalnya karyawan dalam menyikapi kondisi yang ada. Faktor-faktor di atas merupakan indikator penting yang harus dimiliki dan diperhatikan setiap karyawan untuk memperoleh prestasi kerja yang memuaskan.

Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu kreatif dan penuh inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, sehingga diharapkan hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja mereka sendiri. Selain itu pula dibutuhkan juga karyawan-karyawan yang bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan agar pekerjaan tersebut dapat selesai tepat pada waktunya. Indikator-indikator di atas merupakan indikator penting yang harus dimiliki setiap karyawan dalam upaya melaksanakan tugasnya, sehingga mampu untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Secara teoritis dikemukakan Heidrahman dan Suad Husnan (2002:126), terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur prestasi kerja diantaranya; kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran. Dengan melihat pendapat ini, maka setiap perusahaan harus menjadikan karyawan yang mereka miliki mampu untuk mewujudkan berbagai indikator penentu pencapaian prestasi kerja yang maksimal, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bagi karyawan dapat memperoleh imbalan atas hasil kerja mereka.

Karyawan bergerak tidak hanya bekerja menghabiskan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi akan tetapi, dari pihak perusahaan itu sendiri memberikan pengembalian atau imbalan atas kerja mereka tersebut dengan cara pemberian gaji. Disamping gaji atau upah ada pula yang dinamakan dengan

insentif. Insentif yang dimaksudkan dalam konteks ini adalah pemberian upah tambahan bagi karyawan yang mempunyai nilai lebih atau dengan kata lain karyawan tersebut mempunyai kinerja yang lebih bagus sehingga prestasi kerjanya pun tinggi. Semakin giat karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, maka insentif atau balas jasa yang mereka peroleh pun akan semakin meningkat, tentunya insentif dimaksud sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor di wilayah Gorontalo maka PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa terus berupaya meningkatkan penjualan. Dalam hal penjualan oleh karyawan pada bagian *marketing* yang mencapai target, serta karyawan administrasi yang bekerja sesuai dengan *Job description* masing-masing, maka mereka berhak memperoleh upah tambahan yang dimaksud dengan insentif. Disamping berdasarkan prestasi penjualan, pemberian insentif oleh perusahaan ini dilakukan pada hampir setiap bulan setelah evaluasi hasil penjualan dan pencapaian berbagai tugas administrasi lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat terus berupaya meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa Cabang Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah uraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1.2.1 Masih kurangnya kreatifitas dari karyawan dalam mencapai target penjualan sebagaimana yang di harapkan perusahaan.

1.2.2 Masih kurangnya inisiatif karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

1.2.3 Masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan “Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa Cabang Gorontalo?”

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menguji secara teoritis apakah terdapat pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Putra Sulawesi Sejati Perkasa Cabang Gorontalo untuk terus memberikan perhatian bagi karyawan akan pentingnya insentif terhadap prestasi kerja.