BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2009: 10). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Hasibuan, 2014: 10). Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi. Sebuah perusahaan dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan agar tercapainya tujuan maka perlu adanya suatu motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan.

Salah satu aspek yang sangat sensitif yang menyangkut dengan manajemen sumber daya manusia yakni insentif. Menurut Handoko (2002: 176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas produktivitas kerja, semakin Kinerja Karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya

Program insentif penting bagi setiap organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai, komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, insentif juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya insentif mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan

masyarakat. Bila insentif diberikan secara benar karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, dalam hal ini maka karyawan semakin produktif dalam bekerja.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Yuniarsih dan Suwatno (2013: 159) mengatakan bahwa karyawan produktif dapat lahir dari upah yang baik, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas dapat lahir jika adanya pemberian insentif yang layak kepada karyawan tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada karyawan. Dampak dari kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat kuat. Apabila insentif yang diberikan dianggap wajar atau sesuai oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika diberi insentif lebih rendah untuk karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan tersebut

Sementara itu, menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008:157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber-ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa produktivitas dapat terwujud sebagai

prestasi karyawan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok hari esok harus lebih baik dari hari ini (Gaol, 2014: 686).

Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada suatu perusahaan tersebut dan bisa memaksimalkan kerja para karyawan, seperti yang dilakukan oleh Hariandja (2005:265) “ insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitasnya yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan dip perusahaan tersebut.

Terkait dengan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kebijakan insentif dari sebuah perusahaan. Maka penelitian ini dilakukan pada PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga. PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga merupakan salah satu perusahaan yang saat ini terus berupaya mempertahankan *brand image* perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mempertahankan konsumen dan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu sebagai salah satu perusahaan besar yang telah dikenal

oleh banyak masyarakat diseluruh Indonesia, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para karyawan. Untuk itu kemampuan tenaga ahli sangat diperlukan dalam mengelola waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.

Sesuai data yang saya peroleh di PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga. Bahwa insentif yang diberikan pada karyawan yaitu berupa uang. Adapun penjelasan pemberian uang sebagai berikut, insentif untuk marketing ditetapkan berjenjang, pencapaian 100% target mendapatkan 100% insentif. Pencapaian 101-110% target mendapatkan 110% insentif. Pencapaian > 100% target mendapatkan 120% insentif. Disamping target perbulan bisa pula ditambahkan target kuartalan semesteran atau tahunan sebagai bonus , misalkan bila target perkuartal mencapai 100% ia akan mendapatkan insentif dan bila target tahunan mencapai 100% ia berhak mendapatkan bonus tambahan 2 kali lipat dari target perkuartal . Jadi bila selama setahun ia mencapai target terus berarti total insentif dan + bonus.

Sesuai dengan observasi awal yang ditemui dilapangan dalam hal produktivitas kerja pada PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga yakni masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dalam hal melayani konsumen dan mempromosikan barang pada konsumen sehingga tidak mencapai target yang optimal. Masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Sehingga angka produktivitas atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Hal ini dapat berdampak pada keadaan dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil. Disamping itu, terkait dengan waktu. Masih banyak karyawan

yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Salah satu aspek kurang produktifnya karyawan karena adanya masalah dengan kebijakan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Terkait dengan insentif yakni para karyawan merasakan bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensasi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan serta bagi karyawan yang marketing, insentif tersebut sering kali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada. Sehingga akan ada kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Para karyawan kurang mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, baik pendapatan penjualan unit dan pendapatan servis. Produktivitas kerja yang berkaitan dengan waktu belum optimal, hal tersebut dikarenakan target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan unit

yang harus dijual serta dapat pula dilihat dari waktu pelayanan yang cukup lama ketika melakukan pembelian dan servis.

2. Dalam mencapai sebuah target tentunya karyawan khususnya marketing diberikan tambahan dana untuk biaya transportasi, namun biaya tersebut masih dirasakan kurang oleh karyawan sehingga terkadang operasional ditanggung dulu oleh karyawan.
3. Pemberian kompensasi yang dirasakan masih kurang oleh para karyawan yang ada pada perusahaan. Dalam hal ini pemberian insentif belum begitu besar dampaknya bagi karyawan kemudian ditambah lagi dengan denda yang besar yang dibebankan kepada karyawan apabila mengalami keterlambatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Dealer Yamaha Telaga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan insentif karyawan dan produktivitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pemberian insentif guna memberikan motivasi kepada karyawan yang ada pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang dengan sudut pandang luas dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan atau instansi