

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia secara makro dapat diartikan sebagai keseluruhan manusia atau penduduk dalam suatu negara yang telah memasuki usia produktif untuk bekerja baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan. Sedangkan sumber daya manusia secara mikro yaitu orang yang tergabung dan bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia disebut juga sebagai tenaga kerja atau karyawan yang termasuk dalam aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Susan, 2019). Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba yang optimal dan usaha yang semakin berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat terwujud jika perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Hernawaty & Andika, 2018).

Dalam ilmu akuntansi, akuntansi sumber daya manusia adalah akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Menurut Lubis (2010 : 485) akuntansi sumber daya manusia melibatkan pengukuran biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi lainnya untuk merekrut, memilih, menyewa, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan aset manusia. Kesimpulannya bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengukur biaya yang dibuat oleh organisasi untuk mengganti manusia

dan nilai dari manusia bagi perusahaan. Pegawai dan karyawan adalah sumber daya yang dimiliki organisasi, maka harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan terpenting adalah manusiawi.

Melihat betapa pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan perusahaannya dengan cara mengadakan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan perusahaan dapat memperoleh keuntungan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diberikan perusahaan berdasarkan tanggung jawab kepada karyawan (Veronica et al., 2018). Kinerja karyawan bersifat individu karena kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya berbeda-beda. Produktifitas perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kinerja para karyawan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas (Ayu & Sinaulan, 2018).

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menerapkan pemberian insentif kepada karyawan yang telah bekerja melebihi target yang telah ditentukan. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya

kinerja dikarekanakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Oktaria & Alexandro, 2020).

Insentif merupakan daya tarik atau perangsang untuk memotivasi karyawan agar mencapai hasil kerja yang baik. Insentif adalah suatu bentuk pembayaran langsung berdasarkan kinerja yang telah dicapai (Veronica et al., 2018). Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target. Insentif penting karena dapat merangsang karyawan untuk bisa bekerja melebihi apa yang diinginkan perusahaan (Sungkono & Narsiah, 2018). Jadi, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja.

Pemberian insentif kepada karyawan dianggap sebagai salah satu cara yang tepat dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja. Masalah yang sering dihadapi perusahaan seperti belum optimalnya kinerja karyawan karena tidak mempunyai semangat kerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya tambahan pendapatan diluar gaji yang diperoleh. Perusahaan berharap dengan adanya pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan, produktifitas kerja, loyalitas, disiplin, dan rasa tanggung jawab terhadap jabatan. Pemberian insentif harus selalu diperhatikan perusahaan karena semangat tidaknya karyawan

dalam bekerja tergantung pada besar kecilnya insentif yang diterima (Maziah, 2017).

Sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Haeruddin (2017) dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar yang menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Sedangkan variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hernawaty & Andika (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan insentif pada para pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor barang. Persaingan yang ketat saat ini mengharuskan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pada kenyataannya karyawan yang berada di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses terutama pada bagian penjualan masih mempunyai kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sales yang belum dapat menyelesaikan dan bertanggungjawab dengan baik sehingga tidak mencapai target.

Bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan penjualan setiap bulannya berbeda. Untuk sales, insentif yang diterima berdasarkan penjualan unit yang terjual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapat insentif tambahan. Perusahaan telah menetapkan standar penjualan yaitu 3 Milyar setiap bulan. Jika dalam 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target maka akan terkena sanksi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya akuntansi sumber daya manusia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses sebagai bahan untuk memotivasi karyawan dengan pemberian insentif untuk peningkatan kinerja. Serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.