

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil, di samping itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi seperti instansi pemerintah, atau perusahaan untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Bagaimanapun pentingnya peranan manusia dalam organisasi mereka tidak luput dari berbagai macam masalah yang timbul, baik itu dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan dimana mereka bekerja. Semakin majunya perkembangan organisasi, perusahaan-perusahaan telah mencoba teknik-teknik atau langkah-langkah baru untuk memanfaatkan sumber daya organisasi guna mencapai tingkat produktivitas karyawan yang tinggi secara lebih efektif. Teknik-teknik atau langkah-langkah baru tersebut salah satu diantaranya adalah dengan pemberian insentif yang dianggap sebagai faktor strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diharapkan maka organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan motivasi kerja, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Christin dan Mukzam (2017:109) “karena tanpa motivasi kerja seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena tidak adanya motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan yang seharusnya menjadi penyemangat dalam bekerja”.

Dalam pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti perlakuan yang adil, pemberian pujian dan penghargaan, saling percaya, saling membantu dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa semangat dan senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya karyawan akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Giant Hypermarket Wisma Asri merupakan anak perusahaan dari PT. Hero Supermarket Tbk sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel dengan misinya masing-masing yang secara umum yaitu memberikan pelayanan yang prima kepada *customer*. Sudah seharusnya perusahaan tersebut memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang baik dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah munculnya berbagai keluhan karyawan bersamaan dengan besaran insentif yang didapat karena adanya kesenjangan antara karyawan senior dan junior, selain itu masih kurangnya kerja sama dalam tim kerja, karena saling mengandalkan dan melepaskan tugas kepada teman lain dalam satu tim. Semangat dan gairah kerja karyawan masih belum sepenuhnya baik. Hal ini diketahui dari adanya pekerjaan yang tidak mencapai target berdasarkan waktu yang telah ditentukan walaupun dari sisi fasilitas, perangkat kerja dan suasana kerja cukup baik dan lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai insentif karyawan di Giant Hypermarket Wisma Asri sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Data Insentif Di Giant Hypermarket Wisma Asri**

Kategori	Jumlah Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	>Rp. 250.000,-	32	22,86
Sedang	Rp. 125.000,- -- Rp. 250.000,-	35	42,85
Rendah	<Rp. 250.000	18	34,29
<b>Jumlah</b>		85	100

Sumber: Data Insentif Giant Hypermarket Wisma Asri, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 22,86% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentu jumlah insentif kerja karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak Giant Hypermarket Wisma Asri.

Menurut Vroom dalam jurnal Moeed Ahmad (2017, h 88) kinerja karyawan didasarkan pada faktor individual, yaitu *personality* (kepribadian), *skills* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), *experience* (pengalaman), dan *abilities* (kemampuan). Jika faktor individual tersebut tidak sepenuhnya dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan tidak meningkat dan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Terdapat data absen selama enam bulan terakhir tahun 2017 dari Giant Hypermart Wisma Asri, sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Absen Karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri Bulan Juli – Desember 2017**

No	Bulan	Sakit (jumlah absen)	Cuti (jumlah absen)	Jam Kerja Hilang	Persentase
				(jam kerja: 22.560 jam kerja per 110 orang)	
1	Agustus	213	254	4.736 jam	16,56%
2	September	207	227	3.472 jam	15,39%
3	Oktober	204	219	3.304 jam	14,64%
4	November	211	218	3.432 jam	15,21%
5	Desember	202	208	3.280 jam	14,53%

Data absensi diatas menunjukkan bahwa alasan karyawan tidak hadir lebih banyak karena cuti. Karyawan mendapatkan cuti sebanyak 12 hari setelah bekerja selama satu tahun di Giant Hypermarket Wisma Asri. Apabila karyawan tidak hadir tanpa keterangan maka akan dianggap karyawan sudah mengambil jatah cuti mereka sebanyak satu hari. Sedangkan apabila karyawan tidak hadir karena sakit maka karyawan diwajibkan membawa surat dokter sebagai tanda bukti ketidakhadirannya. Berdasarkan data tersebut Manager HRD Giant Hypermarket Wisma Asri menilai bahwa kinerja karyawan kurang memuaskan. Apabila persentase absen karyawan diantara 15% - 20%, terlebih lagi absen dikarenakan cuti atau tidak hadir tanpa keterangan, maka kinerja karyawan sudah harus diperhatikan dan di evaluasi karena ketidakhadiran karyawan berdampak pada operasional Giant Hypermarket Wisma Asri.

Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para karyawan mau bekerja secara maksimal. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi penjualannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Giant Hypermarket Wisma Asri, hasil penjualan pada tahun 2018 adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Data Penjualan Giant Hypermarket Wisma Asri 5 Bulan Terakhir**

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi
1	Januari	7,190,070,000,-	6,711,000,000,-
2	Februari	7,708,000,000,-	7,050,000,000,-
3	Maret	7,290,766,000,-	8,685,060,000,-
4	April	7,444,000,000,-	6,571,500,000,-
5	Mei	7,120,900,000,-	6,882,000,000,-

Sumber: Data Penjualan Giant Hypermarket Wisma Asri, 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah penjualan perbulan mengalami fluktuasi selama periode lima bulan terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan menurun berdampak pada kinerja menurun yang mengakibatkan penjualan ikut menurun.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIANT HYPERMARKET WISMA ASRI”

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri?
3. Apakah insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Giant Hypermarket Wisma Asri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant Hypermarket Wisma Asri.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Giant Hypermarket Wisma Asri.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

- a. Bagi Giant Hypermarket Wisma Asri

Sebagai bahan masukan bagi Giant Hypermarket Wisma Asri dalam rangka merumuskan kebijakan motivasi kerja dan pemberian insentif yang lebih.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu dapat menjadi bahan bacaan atau referensi bagi semua pihak yang membutuhkan pustaka mengenai pemberian insentif dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

c. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan yang berupa teori, terutama yang berkaitan dengan mata kuliah manajemen SDM.

### **1.5 Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dengan lebih terperinci dan jelas sehingga pemecahan masalahnya menjadi terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Wisma Asri.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini yang kemudian disusun perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dibahas mengenai teori insentif, motivasi kerja, kinerja, dan kerangka penelitian dan hipotesis.

### BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisis data.

### BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengolahan dan analisis data, serta pembahasan hasil analisis data.

### BAB 5 : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan dari pembahasan dan implikasi manajerial yang menyajikan berbagai implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini.

