

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja dalam diri seseorang terkadang naik serta terkadang menurun, karena semangat kerja seseorang disebabkan oleh motivasi pada pekerjaan seseorang, Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan (Theodora, 2015). Peranan atasan dalam memotivasi pada persoalan bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan kemampuan dan keterampilan terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, motivasi dapat diartikan pedoman seseorang untuk melakukan pekerjaannya karena mereka ingin mengerjakannya. Jadi motivasi kepada bawahan sangat penting sebab dengan motivasi mereka diharapkan bisa bekerja dengan sungguh – sungguh sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang ditargetkan atau lebih. Agar meningkatnya kinerja pekerja adalah dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan pemberian berupa uang tujuannya agar pekerja dapat meningkatkan semangat kerja.

Insentif merupakan suatu yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam menjalani setiap kegiatan di perusahaan, insentif adalah imbalan yang diberikan karyawan agar mereka mempunyai motivasi supaya dapat bekerja dengan harapan lebih baik lagi. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan dan sarana untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan harapan lebih baik lagi. pemberian insentif dilihat dari apa yang dikerjakan dan dihasilkan dari karyawan tersebut.

Memotivasi karyawan diperlukan karena jika karyawan termotivasi maka tujuan perusahaan tercapai. Motivasi juga dapat mendorong semangat kerja pada Seluruh karyawannya, agar seluruh karyawan mau mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Metloy Sejahtera Abadi berdiri pada tanggal 07 Agustus 2014 di kota Bekasi. PT Metloy Sejahtera Abadi memiliki karyawan sebanyak 50 karyawan. Berdirinya PT Metloy

Sejahtera Abadi berawal dari perkembangan dunia industry manufaktur dan peleburan membutuhkan raw material untuk kebutuhan produksinya. Perusahaan ini didirikan untuk membantu perkembangan industry logam di Indonesia bahkan dikanca internasional.

Dalam perjalanan PT Metloy Sejahtera Abadi sudah menjadi partner dari beberapa industry dari baja dan foundry terbesar di Indonesia. Dan kinerja kerjanya sudah terbukti dalam membantu mengembangkan industry logam di Indonesia, yang mempunyai visi menjadi perusahaan trading terbesar di Indonesia dengan kekuatan pengembangan sumber daya local dan manufaktur. Tentu juga memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang tinggi setiap penjualannya dan meningkatkan posisi keuangan dari tahun ke tahun.

Permasalahan insentif PT Metloy Sejahtera Abadi walaupun pencapaian target perusahaan tercapai, pembayaran insentif yang telat dan terkadang tidak mendapatkan insentif. Seharusnya PT Metloy Sejahtera Abadi memberikan insentif dan tepat waktu atas pencapaian target perusahaan kepada karyawannya. Gunanya insentif tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan insentif itu bisa menjadi motivasi agar mendorong semangat kerja karyawan.

Karena kondisi tersebut akhirnya mempengaruhi turunnya motivasi kerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi, hal ini terlihat adanya karyawan yang masih datang tidak tepat waktu. Tidak adanya persaingan antara para pekerja dan permasalahan pemberian insentif oleh perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan juga diperkuat dengan informasi data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan tim bagian operasional produksi di PT Metloy Sejahtera Abadi Bekasi, yaitu masih ada kekurangan seperti yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan  
PT Metloy Sejahtera Abadi Bekasi  
Periode 2018 – 2020**

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Disiplin	91	SB	65	K	50	SK

2	Absen Kerja	93	SB	64	K	49	SK
3	Kerajinan	85	B	80	B	66	K
4	Pencapaian target	95	SB	91	SB	70	B
5	Tanggung jawab	90	B	74	B	71	B
6	Kerja sama	85	B	80	B	65	K
7	Kerapihan	88	B	83	B	79	B
8	Ketelitian	84	B	82	B	70	B
9	Pemahaman job	90	B	86	B	71	B
10	Kreatifitas	85	B	80	B	70	B
Total nilai		886		785		661	
Rata-rata		88,6%		78,5%		66,1%	

Sumber : HRD PT Metloy Sejahtera Abadi Bekasi.

Dari tabel 1.1 dapat diketahui rata-rata kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi Bekasi sangat baik di tahun 2018, tetapi dari 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10,1%. Penurunan pada tahun 2019 terdapat pada indikator disiplin, absen kerja, tanggung jawab dan pencapaian target. Kemudian penurunan juga terjadi di tahun 2019 - 2020, sangat mengalami penurunan sebesar 12,4% pada Indikator disiplin, absen kerja, tanggung jawab, kerajinan, kerja sama.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT Metloy Sejahtera Abadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi ”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi?

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy sejahtera Abadi, Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh Insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka penulisan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang insentif, motivasi kerja dan kinerja di perusahaan. Penelitian ini juga sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dari pembelajaran kampus dan mengembangkan hasil penelitian selanjutnya.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan untuk pihak manajemen PT Metloy Sejahtera Abadi khususnya pada insentif dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Civitas Akademik**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran untuk mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya atau penelitian selanjutnya.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada PT Metloy Sejahtera Abadi mengenai kinerja karyawan maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metloy Sejahtera Abadi, Bekasi.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab membahas mengenai latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah serta sistematika mengenai penulisan skripsi.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini berisi tentang teori insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

### **BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Pada bab ini berisi analisis data dan pembahasan, yang meliputi Sejarah perusahaan, letak posisi perusahaan, struktur organisasi dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : Penutup**

Dalam bab ini berisi penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, keterbatasan dari penelitian dan saran yang diberikan penulis akan bermanfaat untuk PT Metloy Sejahtera Abadi.