

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah tokoh utama dalam kehidupan saat ini, mempunyai akal dan pikiran yang bisa digunakan untuk melakukan apapun di dunia ini, manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan saling berkaitan dengan manusia lainnya. Pada berbagai sektor kehidupan baik di organisasi, dunia usaha, instansi pemerintah dan yang lainnya, peran manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Pada masa sekarang dimana semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendaya gunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan yang baik bagi perusahaan untuk bisa terus bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi dan maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk profesional dan mampu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya menjadi efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang diperlukan bagi sebuah perusahaan, tingkat kinerja karyawan dapat berubah-ubah seiring dengan apa yang ia harusnya didapatkan. Masalah yang sering muncul adalah para karyawan merasa bahwa imbalan yang berupa gaji dan Insentif tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Gaji merupakan “bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi” (Ratnasari, 2020). Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Di mana gaji yang diberikan kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Sehingga bukanlah suatu

hal yang mengherankan apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan gaji tenaga kerja tersebut. Hal ini umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan.

Gaji merupakan suatu yang tentunya di dapatkan oleh seorang karyawan, apabila seseorang sudah terikat kontrak dengan sebuah perusahaan maka tentunya si karyawan akan menerima upah yang dijanjikan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dapat menggaji seorang karyawan dalam waktu 1x24 jam atau satu minggu sekali atau yang sering di temui dalam perusahaan dalam periode satu bulan diberikan gaji. Gaji yang diberikan perusahaan biasanya selalu dengan UMP yang berlaku. Perusahaan berhak memotong gaji atau tidak memberikan gaji seorang karyawan sepenuhnya jika si karyawan tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya, misal sering absen, tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan perusahaan yang mana hal itu tentu ada dalam perjanjian kontrak kerja.

Sebagaimana kita ketahui gaji merupakan suatu yang utama yang di cari seorang karyawan atau bisa dikatakan tujuan atau capaian yang ingin di capai seorang karyawan yaitu adalah gaji. Bila mana gaji yang diterima sesuai harapan dan keinginan maka pasti seorang karyawan melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat, cepat dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Akan tetapi perusahaan tentunya ingin selalu SDM di perusahaannya melakukan yang terbaik

dan tidak ingin ada yang tidak semangat, kurang bergairah dan bekerja malas-malasan, supaya output yang dikeluarkan oleh SDM atau dalam hal ini karyawan bisa bermanfaat bagi perusahaan.

Maka dari itu perusahaan berusaha untuk mencegah hal tersebut terjadi dengan juga memberikan yang namanya insentif. Insentif merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok (Octavaniar, 2019). Insentif merupakan salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain (Rivai, 2004). Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Putri, 2018). Karyawan adalah “orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu” (Hasibuan, 2002). Kinerja Karyawan adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang

melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menunjang perusahaan menjadi lebih baik, apabila kinerja menurun maka output perusahaan tentu tidak baik, perusahaan harus selalu menjaga kinerja karyawan supaya tetap dalam keadaan yang stabil dan bagus, maka dari itu perusahaan memberikan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan yaitu gaji dan insentif, mengenai hal itu apakah berpengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja si karyawan atau justru gaji dan insentif hanya dianggap sebagai hal yang wajar di dapat seorang karyawan sehingga kinerja si karyawan sesuai standar nya saja tanpa harus membuat cara kerjanya menjadi lebih baik dan ingin memajukan perusahaan. Nah dari masalah ini si peneliti nantinya akan membahas seputar gaji dan insentif apakah berpengaruh atau tidak bagi kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang ada sistem gaji dan insentif yaitu pada perusahaan yang bergerak di bidang distributor motor Yamaha yaitu pada CV. Surya Prima A. Yani Banjarmasin. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT. Surya Timur Sakti Jatim yang berkantor di Surabaya. Untuk CV. Surya Prima A. Yani Banjarmasin bergerak pada 3S yaitu Sales, Service dan Spare Part. Dimana perusahaan yaitu memasarkan produk-produk Motor Yamaha, Menjual Suku Cadang asli Yamaha dan juga Pelayanan Service. Perusahaan ini sangat banyak memiliki karyawan dari bagian Shop Manager, Marketing, Finance, Sopir, PDI Man, Cleaning Service, dan bagian Service yang berjumlahkan semuanya 30 orang. Tentunya menarik meneliti sebuah

perusahaan otomotif yang banyak memiliki karyawan pada bagiannya masing-masing dengan target dan gaji yang berbeda-beda, bagaimana karyawan pada perusahaan ini apakah bisa dikatakan gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerjanya atau dianggap oleh si karyawan hal yang wajar didapat.

Perusahaan ini merupakan sentral Yamaha yang ada di Banjarmasin dan bisa di katakan pusat Main Dealer Yamaha di Banjarmasin, untuk perusahaan ini langsung di pimpin oleh Shop Manager dengan membawahi dan bertanggung jawab pada beberapa bagian di bawahnya yaitu karyawan di bagian Marketing, Service dan Spare Part dan yang lainnya yang bersangkutan dengan operasi seluruh Main Dealer Yamaha. Untuk sistem penggajian perusahaan ini hanya sebagai anak perusahaan yang mana nanti gaji akan di bayar perbulan oleh perusahaan pusat yaitu PT. Surya Timur Sakti Jatim di Surabaya, gaji yang di berikan sesuai dengan UMP yang berlaku di daerah dan sesuai jabatan dalam pekerjaan, Setiap karyawan berhak menerima gaji yang setiap bulan dan insentif juga akan di berikan bagi setiap karyawan jika melampaui target yang sudah di tentukan setiap bulan nya. Ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa gaji itu sudah cukup tanpa mengharapkan insentif dan ada juga beberapa karyawan yang mengejar insentif setiap bulan nya karena merasa ia seorang karyawan berhak mendapatkan nya sesuai dengan tekanan kerja yg di dapatkan , sebut saja bagian Marketing dan Service, Shop Manager. Tentu hal ini nanti

akan menjadi menarik jika dibahas lebih lanjut mengenai gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas seharusnya perusahaan memperhatikan para karyawan dengan menerapkan penetapan gaji yang merata di setiap bidangnya, salah satunya dengan menerapkan sistem gaji dan insentif yang baik tujuannya untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan adanya sistem gaji dan insentif ini menjadi jaminan dan bentuk perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan. Pada kenyataannya sistem gaji dan insentif yang diterapkan juga menjadi daya tarik sendiri dan menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan yang menerapkannya. Penerapan sistem kompensasi yang baik dan tepat akan menciptakan sinergisitas yang baik pula antara perusahaan dengan karyawannya serta dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk bekerja dari waktu ke waktu sehingga dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Sebaliknya sistem kompensasi yang tidak tepat dan tidak berjalan baik akan menimbulkan rasa ketidakpercayaan dari karyawan dan menyebabkan kerja sama yang tidak baik dengan perusahaan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hal ini tentu akan berdampak buruk bagi perusahaan dengan rendahnya komitmen dari karyawan, maka kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan juga akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan kehilangan daya saingnya. Para karyawan tidak mencurahkan perasaan, tenaga dan pikirannya lagi untuk perusahaan

dengan semakin banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu bentuk sistem kompensasi yang berupa gaji dan insentif menjadi hal yang penting dan mendesak dalam manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan.

Berdasar uraian diatas menjelaskan bahwa gaji dan insentif berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan dan juga bisa mungkin tidak berpengaruh, maka untuk meneliti lebih lanjut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PRIMA A YANI BANJARMASIN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalahnya yang ingin diteliti sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Prima A Yani Banjarmasin?
- 1.2.2 Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Prima A Yani Banjarmasin?
- 1.2.3 Apakah gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

- 1.3.2 Ingin mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
- 1.3.3 Ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Manfaat skripsi bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2 Manfaat skripsi bagi peneliti diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.