

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam mencapai kegiatan operasional yang baik, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas efektif dan efisien. Karyawan memiliki peranan sangat penting dalam menjalankan tujuan perusahaan dengan begitu karyawan harus semaksimal mungkin melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan dengan baik apabila hasil kerjanya mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Maka perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki kinerja baik dan dapat mencapai target penjualan di perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja yang ada di perusahaan.

Penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu sistem yang digunakan dalam perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan apabila karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus memberikan penghargaan secara adil kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan dapat merasakan adil karena diberlakukan secara wajar. Dengan adanya penghargaan berbasis kinerja dapat mendorong atau memotivasi karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin dalam perusahaan dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan *asset* yang sangat penting dalam perusahaan dan harus dikelola dengan baik agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Seorang karyawan harus dilakukannya dengan baik agar dapat semangat dalam bekerja yang akan memberikan peningkatan pada perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan perusahaan maka dari itu perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan kinerja yang diberi. Menurut Masram dan Muáh, (2017:138) Kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penghargaan berbasis kinerja ini dapat membuat para karyawan menjadi termotivasi untuk giat melakukan kepentingan perusahaan dengan adanya karyawan yang termotivasi akibat penghargaan berbasis kinerja ini maka perusahaan dapat mencapai tujuannya.

CV. Ikhtiar Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan elektronik menjual produk-produk seperti TV, DVD player, HP, mesin cuci, dan sebagainya. Perusahaan ini menjual produk tanpa melakukan perubahan pada produk tersebut dan membeli produk dari distributor produk tersebut. Toko Elektronik CV. Ikhtiar Mandiri menjalin kerja sama dengan *supplier* barang-barang elektronik dalam usaha pengadaan barang dagangannya. Para *supplier* tersebut antara lain Sony, Sharp, Samsung, LG, Nokia, Panasonic, Polytron, dsb. Perusahaan langsung memesan kepada *supplier*.

Salesman pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang harus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sedangkan dalam kemajuan perusahaan kinerja karyawan berperan penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan dari tahun ke tahun yang menunjukkan kualitas karyawan pada CV Ikhtiar Mandiri belum maksimal. Maka dengan itu perlu menerapkan sistem penghargaan agar dapat memotivasi para karyawan agar dapat meningkatnya kinerja dalam perusahaan. Apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka kinerja perusahaan tidak tercapai dengan optimal dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah penjualan tiap tahun yang harus tercapai setiap *salesman* pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang. Apabila para *salesman* tersebut mencapai target yang telah ditentukan perusahaan maka setiap *salesman* akan mendapatkan penghargaan dari CV Ikhtiar Mandiri Palembang. Di dalam perusahaan terdapat *salesman* yang bekerja berjumlah 19 orang *salesman* dan 10 orang karyawan tersebut akan diperhatikan kinerjanya agar tidak terjadi penurunan kinerja.

Pencapaian kinerja *salesman* pada tiap tahun berdasarkan data di bawah ini belum mencapai target dikarenakan pandemic covid 19. Dari jumlah target dapat dikatakan bahwa kinerja pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang belum maksimal. Maka perlu dilakukan upaya agar kinerja karyawan pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang dapat meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja *Salesman* Penjualan
Tahun 2019-2022

TAHUN	JUMLAH PENJUALAN	TARGET	TERCA PAI	KETERANGAN
2019	Rp674.821.000	Rp1.000.000.000	67%	Tidak tercapai
2020	Rp730.608.000	Rp1.000.000.000	74%	Tidak tercapai
2021	Rp947.297.000	Rp1.000.000.000	95%	Tidak tercapai

Sumber: CV Ikhtiar Mandiri Palembang , 2022

Untuk meminimalisir penurunan kinerja karyawan perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tidak mencapai target tiap tahun dengan cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya yang telah tercapai supaya dapat memberikan motivasi dan memperbaiki kinerja karyawan agar kinerjanya meningkat dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang karena penulis ingin memahami tentang penerapan penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang dan juga mengetahui dengan adanya penerapan penghargaan apakah akan mempengaruhi proses kinerja karyawan pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENERAPAN PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA SALESMAN di CV IKHTIAR MANDIRI PALEMBANG**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, penulis mengambil pokok masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang?
2. Faktor-faktor penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang ingin dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini pada Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja pada *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang dan Faktor-faktor penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang
2. Untuk menjelaskan factor-faktor apa saja yang jadi penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* pada CV Ikhtiar Mandiri Palembang

1.4.2 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan penulis dapat memberikan pemahaman serta memberikan wawasan mengenai penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang

2) Manfaat Bagi Perusahaan

Laporan ini dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam memberikan informasi tentang penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja *salesman* di CV Ikhtiar Mandiri Palembang

3) Manfaat Bagi Pembaca

Laporan ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pemahaman mengenai penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang ingin dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini pada Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja pada salesman di CV Ikhtiar Mandiri Palembang dan Faktor-faktor penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja salesman di CV Ikhtiar Mandiri Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara langsung.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pengumpulan data

melalui cara tidak langsung seperti melalui internet, literatur, statistik, buku, dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data wawancara dan dokumentasi.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Riset Lapangan

Wawancara dilakukan untuk mengetahui atau melengkapi data guna mendapatkan data secara akurat dan tepat. Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan dan mengadakan komunikasi beberapa pertanyaan kepada karyawan bagian operasional dan pihak yang berwenang untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan sehubungan dengan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja.

b. Dokumentasi

Data diperoleh melalui berbagai dokumen. Dari dokumen yang dikumpulkan akan memperoleh informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan penerapan penghargaan berbasis kinerja.

c. Riset Kepustakaan

Melakukan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas.

1.5.4 Analisa Data

Dalam penyusunan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Menurut Yusi (2016:108), data kualitatif adalah

data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Penulis melakukan pengamatan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan karyawan ditempat penelitian serta memahami permasalahan yang ada di CV Ikhtiar Mandiri Palembang, dengan cara mengidentifikasi masalah yang sedang terjadi di CV Ikhtiar Mandiri Palembang tersebut serta mendeskripsikan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dalam meningkatkan kinerja salesman. Kemudian penulis melakukan analisis apakah dalam pemberian penghargaan berbasis kinerja pada salesman CV Ikhtiar Mandiri Palembang bisa meningkatkan kinerja.