

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dan tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan semangat yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, penghargaan

terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu produktivitas para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Keunggulan kompetitif sebuah organisasi dapat diraih bila pelaku bisnis memiliki kompetensi dalam organisasi, yang di dalamnya terdapat peningkatan kerja.

Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang produktivitas karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

CV Panca Motor KM 5 Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli motor baru, khususnya Merk Yamaha. Perusahaan ini adalah salah satu distributor motor Yamaha terbesar di Indonesia, termasuk di wilayah Palembang dan sekitarnya. Disamping melayani penjualan sepeda motor, CV Panca Motor KM 5 Palembang juga membuka bengkel dan penjualan suku cadang resmi (spare part) sepeda motor Yamaha. Adapun jumlah karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang sebanyak 22 orang.

Hasil dari wawancara awal pada tanggal 5 April 2022 yang dilakukan dengan Bapak Rudi Heryadi selaku *Supervisor* Penjualan CV Panca Motor KM 5 Palembang ditemukan permasalahan pokok yaitu masalah

produktivitas kerja atau semangat kerja karyawan. Seringnya menunda pekerjaan, dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga perlahan-lahan membuat produktivitas kerja tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Penjualan *Salesman***  
**pada Tahun 2018-2021**

Nama	Target	Realisasi			
		2018	2019	2020	2021
A. Safriyadi	48	45	50	48	52
Arpan	48	45	52	48	50
Banjar	48	45	40	41	48
Cherly	48	46	45	47	48
Hatta	48	46	48	50	50
Intan	48	44	49	48	50
Sandi	48	45	52	49	54
Saminudi	48	42	48	52	51
Syaiful	48	41	46	50	50
Yusuf	48	46	48	48	48
<b>Jumlah</b>	<b>480</b>	<b>447</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>501</b>

Sumber: CV Panca Motor KM 5 Palembang, 2022

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui pada tahun 2018 adalah tahun sebelum diberikannya insentif, terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan Pada CV Panca Motor KM 5 Palembang rendah dari tidak tercapainya standar kinerja karyawan yang ditetapkan sejumlah 480 unit dan yang terealisasi hanya sejumlah 447 unit.

Agar aktivitas-aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat terkendali serta tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dapat tercapai, CV Panca Motor KM 5 Palembang memberikan insentif finansial berupa bonus dan komisi kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, sehingga produktivitas kerjanya diharapkan tercapai.

Bentuk insentif yang diberikan oleh CV Panca Motor KM 5 Palembang kepada karyawan adalah pemberian bonus tahunan kepada seluruh karyawan berdasarkan keuntungan perusahaan dengan ketentuan dan jabatan masing-masing karyawan. Untuk *salesman*, diluar insentif berupa bonus tahunan, dan diluar bonus berdasarkan hasil unit motor yang terjual, CV Panca Motor KM 5 Palembang juga memberikan insentif berupa komisi sebesar Rp. 150.000/unit motor yang terjual jika *Salesman* yang melebihi target yang telah ditentukan. Pemberian insentif berupa bonus dan komisi ini dilakukan dengan harapan berpengaruh terhadap produktivitas kerja setiap karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang.

Berikut ini merupakan data gaji dan insentif yang diberikan oleh CV Panca Motor KM 5 Palembang:

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji dan Pemberian Insentif (Bonus)**  
**pada Tahun 2019-2021**

Jabatan	Gaji (Rp)	Insentif Finansial (Bonus)		
		2019 (Rp)	2020 (Rp)	2021 (Rp)
Kepala Cabang	6.000.000	3.000.000	3.000.000	3.500.000
<i>Supervisor Penjualan</i>	3.800.000	2.500.000	2.500.000	3.000.000
<i>Salesman</i>	1.500.000	1.000.000	1.000.000	1.500.000
<i>Sales Counter</i>	2.800.000	1.000.000	1.500.000	2.000.000
Admin Penjualan	3.200.000	2.000.000	2.000.000	2.500.000
Kepala Mekanik	3.000.000	2.000.000	2.000.000	2.500.000
Mekanik	2.500.000	1.000.000	1.000.000	1.500.000
Admin <i>Service</i>	3.000.000	2.000.000	2.000.000	2.500.000
Admin <i>Spare Part</i>	3.000.000	2.000.000	2.000.000	2.500.000

Sumber: CV Panca Motor KM 5 Palembang, 2022

Dari tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa CV Panca Motor KM 5 Palembang memberikan gaji sesuai jabatan masing-masing dan memberikan insentif kepada seluruh karyawan berupa bonus tahunan dari hasil keuntungan karyawan berdasarkan jabatan masing-masing karyawan.

Berikut ini merupakan data penjualan CV Panca Motor KM 5 Palembang:

**Tabel 1.3**  
**Daftar Data Penjualan**  
**Tahun 2018-2021**

No	Nama Barang	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Mio M3 125	100	123	98	-
2	Fino	17	27	43	33
3	X-Ride	23	4	3	8
4	N-Max	150	176	183	137
5	Aerox	40	36	54	87
6	Lexi	49	28	25	13
7	Mio S	20	29	27	32
8	Freego	6	53	50	28
9	Jupiter z	4	7	5	15
10	Vixion	17	15	13	10
11	R15	3	9	8	6
12	Vega Fr	5	1	3	6
13	Mx King	10	3	2	-
14	Xsr	7	-	1	2
15	Mio Gear	2	-	-	83
16	MT25	-	-	-	27
17	X-Max	20	-	-	31
18	R25	-	-	-	15
<b>Jumlah</b>		<b>473</b>	<b>511</b>	<b>515</b>	<b>533</b>

Sumber: CV Panca Motor KM 5 Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, pada tahun 2018 dimana CV Panca Motor KM 5 Palembang belum memberikan insentif tahunan kepada karyawan dan hasil penjualan yang tercapai sebanyak 473 unit motor. Pada tahun 2019 CV Panca Motor KM 5 Palembang sudah memberikan insentif kepada karyawan dan hasil penjualan yang tercapai yaitu sebanyak 511 unit motor, meningkat 38 unit motor dari tahun 2018, pada tahun 2019 hasil penjualan yang tercapai sebanyak 515 unit motor, meningkat 4 unit motor dari tahun 2020, dan pada tahun 2021 hasil penjualan yang tercapai sebanyak 533 unit motor, meningkat sebanyak 18 unit dari tahun 2020.

Berdasarkan uraian di atas, dan dengan meningkatnya penjualan setelah diberikan insentif, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pemberian Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis ingin merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam laporan ini yaitu bagaimana pemberian insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar laporan akhir ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan laporan akhir bagaimana pemberian insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pemberian insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Penulis**

Dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah, serta menambah wawasan penulis mengenai manajemen

sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian insentif kepada karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi perusahaan mengenai pemberian insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.5 Metodologi Penelitian

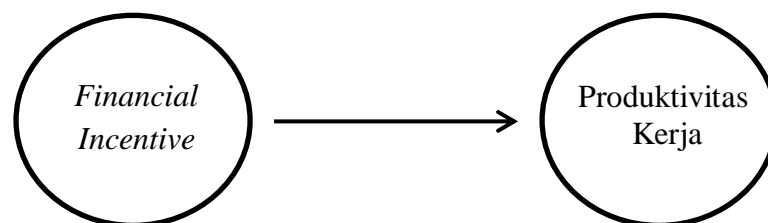
### 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar dalam penulisan laporan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan laporan akhir pada analisis pemberian insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Panca Motor KM 5 Palembang yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.1 B-C-D KM 5, Palembang, 30151.

### 1.5.2 Konsep Pemikiran

Pemberian insentif finansial kepada karyawan diharapkan secara langsung dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam menghasilkan barang dan jasa secara maksimal sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan.

**Gambar 1.1 Konsep Pemikiran**



### 1.5.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian laporan akhir ini penulis menggunakan 2 variabel, yaitu Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*).

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Insentif (X)	Menurut Larasati (2018:99) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.	1) Bonus 2) Komisi
Produktivitas (Y)	Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi



	daya serta efektif dan efisien.	
--	---------------------------------	--

#### 1.5.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2017:219) berpendapat bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat memakai sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder seperti pada penjelasan di bawah ini:

##### 1. Data Primer

Sugiyono (2018:456) berpendapat bahwa Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang.

##### 2. Data Sekunder

Sugiyono (2018:456) berpendapat bahwa data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Misalnya struktur organisasi, dan dan gambaran umum perusahaan diperoleh dari pihak yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 1.5.5 Metode Pengumpulan Data

Data dan Informasi tentunya sangat diperlukan dalam penulisan laporan akhir ini. Hal tersebut berguna sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang ada. Dalam mengumpulkan data dalam laporan akhir penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

## 1. Riset Lapangan

Riset lapangan yang dilakukan penulis untuk memperoleh data dan informasi dalam pembuatan laporan akhir ini yaitu dengan mendatangi langsung kantor CV Panca Motor KM 5 Palembang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah:

### a. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2016:114), “Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden”. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara untuk menemukan permasalahan dan mendapatkan informasi tentang keadaan perusahaan.

### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:230), “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang.

## 2. Riset Kepustakaan

Penulis mengumpulkan dan mempelajari informasi-informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku referensi, internet, maupun sumber lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan yang dibahas dalam laporan ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil

dalam pembuatan laporan akhir ini yaitu tentang insentif finansial dan produktivitas kerja karyawan.

### **1.5.6 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang sebanyak 22 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015:149).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, dimana peneliti menetapkan pada seluruh karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang yang berjumlah 22 orang sebagai anggota sampel.

### **1.5.7 Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan ini yaitu metode analisa kualitatif dan kuantitatif.

#### **1. Metode Analisis Kualitatif**

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain,

sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan pada pihak lain (Sugiyono, 2017:481).

Data kualitatif dalam penelitian ini didapat berdasarkan hasil jawaban responden yang ada pada kuesioner. Hasil jawaban responden tersebut kemudian diukur dengan skala pengukuran likert.

Sugiyono (2016:136) memberikan pendapatnya mengenai pengertian dari skala likert yaitu sebagai berikut: “Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel-variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan kembali menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian”.

**Tabel 1.5**  
**Skala Likert**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2015

## 2. Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2018:13) berpendapat bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data ini didapat melalui perhitungan dari jawaban responden dalam

kuisisioner berdasarkan alternatif jawaban yang ada pada skala likert. Pada penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden yaitu karyawan CV Panca Motor KM 5 Palembang.

Adapun rumusnya menurut Sugiyono (2015:170) adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Jumlah Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- IS = Interpretasi Skor  
 Jumlah Skor Penelitian = Jawaban responden x Bobot nilai (1-5)  
 Skor Ideal = Skala nilai tertinggi x Jumlah Responden

Hasil dari perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti berikut:

**Tabel 6.2**  
**Tabel Interpretasi Skor/Angka**

No	Skor/Angka	Interpretasi
1	0% - 20%	Sangat Lemah
2	21% - 40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan dan Akdon, 2013