

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Gratia Plena Mas Motor (GPM) Cabang Muara Enim merupakan sebuah perusahaan terbatas yang bergerak dalam bidang penjualan motor Honda yang beralamat di jalan Letnan M. Zein Kelurahan Pasar II Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Perusahaan ini didirikan bertujuan untuk mempercepat mata rantai pemasaran sepeda motor Honda. PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim berdiri sejak tahun 1997.

Penjualan sepeda motor Honda mempunyai target penjualan 100 unit perbulan. Agar mencapai dan melebihi target penjualan tersebut, diperlukan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan yang baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik, pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim.

Upah merupakan uang yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan sesuai dengan posisi/jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi dan tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan upah tersebut, mungkin karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja seadanya (tidak maksimal). Dengan demikian, guna memacu produktivitas kerja karyawan/pekerja tersebut, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan produktivitas, organisasi/perusahaan dapat mengaitkan secara langsung produktivitas dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif.

Pemberian insentif juga merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja yang dimaksudkan

sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan.

Bentuk diatas pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/ organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Dalam kaitan ini produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang dinamakan *instrumentality*. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Dari produktivitas kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan sehingga dapat mencapai, bahkan melampaui target penjualan. Dari hasil penjualan yang telah mencapai target, maka karyawan akan mendapatkan insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang dihasilkan sangat baik bagi organisasi.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi saja.

Produktivitas terdiri dari beberapa aspek, yaitu: keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifkan dari

manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil nyata yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, dalam satuan waktu kerja tertentu. Produktivitas dapat diukur dari hasil kerja karyawan, maka suatu hal yang wajar untuk diberi insentif. Organisasi menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas tinggi yang dicapai karyawan, merupakan salah satu keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi, maka akan diberikan insentif berupa penghargaan (*reward*). Insentif penjualan unit yang diberikan yaitu dalam bentuk uang pada setiap penjualan unit kendaraan bermotor. Selain itu, ada pemberian insentif *Booster* dengan dua kategori, karyawan teladan dan karyawan dengan penjualan unit terbanyak setiap bulannya.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Meningkatnya produktivitas dapat

memberikan kepuasan kerja kepada individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat dari masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Besaran laba yang diperoleh perusahaan, berapa jumlah produksi barang yang hasil produksi dari sebuah organisasi yang semuanya harus terdata dan terukur. Ukuran-ukuran itulah yang dapat menjadi standar produktivitas yang dihasilkan organisasi.

Dengan demikian semakin tinggi suatu produktivitas para pekerja di suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula laba atau keuntungan yang diperoleh organisasi tersebut. Produktivitas kerja telah diungkapkan oleh beberapa ahli, umumnya menyatakan bahwa produktivitas adalah adanya perbandingan hasil kerja (*output*) dengan sumber daya organisasi yang digunakan (*input*).

Insentif *Booster*, merupakan insentif yang diberikan dari PT Gratia Plena Mas Motor kepada karyawan di bagian *Sales* dengan penjualan terbanyak setiap bulannya. Insentif *Booster* tersebut memberikan dampak positif terhadap perusahaan itu sendiri salah satunya penjualan unit kendaraan cenderung meningkat setelah pemberian insentif. Pemberian insentif berupa penghargaan (*reward*) berupa satu buah *handphone*, juga diberikan kepada bagian *Sales* dengan penjualan unit terbanyak pada bulan September dan karyawan teladan.

Jumlah insentif yang didapatkan oleh *Sales* dalam penjualan unit sepeda motor berdasarkan *type* unit sepeda motor yang dijual, cara pembayaran terdiri dari dua yaitu, *cash & credit*, dan jangka waktu pelunasan unit sepeda motor yaitu 11-17 bulan dan lebih dari 23 bulan. Pada penjualan periode 3 bulan sebelum adanya pemberian insentif *Booster* pada Juli s.d September Tahun 2022, jumlah penjualan unit belum stabil, mengalami

peningkatan dan penurunan, pada periode 3 bulan setelah adanya pemberian insentif *Booster* pada bulan September, terjadi peningkatan penjualan unit sepeda motor, pada bulan Oktober s.d Desember 2022.

Peningkatan terjadi setelah adanya pemberian insentif tambahan yaitu insentif *Booster* kepada karyawan yang telah berhasil mencapai target penjualan sebanyak 100 unit dan dengan penjualan terbanyak per bulannya pada setiap karyawan. Dilihat dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul laporan akhir yaitu **"PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GRATIA PLENA MAS MOTOR CABANG MUARA ENIM"**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana ketentuan pemberian insentif pada PT Gratia Plena Mas Motor Muara Enim?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan setelah adanya pemberian insentif?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan hanya pada produktivitas kerja karyawan pada saat sebelum dan setelah adanya pemberian insentif pada PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja karyawan berdasarkan pemberian insentif yang diberikan pada PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada penulis, terutama prosedur pemberian insentif, dan produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim.

2. Bagi PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi pihak organisasi, dalam melakukan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Gratia Plena Mas Motor.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian terdiri dari dua, yaitu metode pendekatan kualitatif, sebagai berikut:

1.5.1 Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan kualitatif tidak dimulai dari teori yang dipersiapkan sebelumnya, tetapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami. Data dan informasi lapangan ditarik maknanya dan konsepnya, melalui pemaparan deskriptif analitik, tanpa harus menggunakan angka, sebab lebih mengutamakan proses terjadinya suatu peristiwa dalam situasi yang alami.

Dalam penelitian ini penulis memilih pendekatan kualitatif dengan melakukan penelitian langsung ke PT Gratia Plena Mas Motor Cabang Muara Enim. Penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara pada Kepala Cabang dan *Sales Counter* terkait dengan produktivitas karyawan dan pemberian insentif pada periode 6 bulan sebelum dan setelah pemberian insentif yakni,

periode 3 bulan pada Juli s.d September Tahun 2022, dan 3 bulan pada Oktober s.d Desember 2022.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data terdiri dari dua, yaitu data kualitatif, sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bermacam-macam bentuk, seperti catatan observasi, catatan wawancara, pengalaman individu, dan sejarah. Pada penelitian ini penulis mengambil data kualitatif dengan melakukan penelitian melalui wawancara pada Kepala Cabang dan *Sales Counter*, dan melakukan observasi (pengamatan) langsung terkait dengan produktivitas karyawan dan pemberian insentif pada periode Juli s.d Desember Tahun 2022.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam laporan akhir ini, adalah menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kata-kata yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yang telah ditentukan yang meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan proses produksi berupa input dan output yang dihasilkan dari objek penelitian.

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis melakukan pengambilan data melalui observasi dan wawancara dengan bagian Kepala Cabang, dan *Sales Counter* mengenai pemberian insentif yang dilakukan oleh PT Gratia Plena Mas Motor yang beralamat di Jalan Letnan M. Zein Kelurahan Pasar II, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya seperti lewat dokumen, internet, surat kabar, jurnal, buletin, majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan sebagainya.

Pada penelitian ini, penulis mendapatkan data dari Kepala Cabang dan *Sales Counter* PT Gratia Plena Mas Motor, lalu diolah kembali sesuai dengan kebutuhan penulis.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan merupakan cara yang dipakai penulis dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian laporan. Adapun teknik-teknik yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

a) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian, terutama penelitian kualitatif. Ada beberapa jenis wawancara yang perlu dipahami, sebelum memutuskan akan menggunakan yang mana, bergantung pada pertanyaan penelitian yang hendak dijawab. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung pada bagian Kepala Cabang dan *Sales Counter* PT Gratia Plena Mas Motor.

2. Riset Kepustakaan

Pada teknik ini, penulis menggunakan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur, jurnal, penelitian terdahulu, bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti terkait dengan judul laporan. Riset kepustakaan dilakukan penulis dengan mencari dari berbagai sumber untuk melengkapi laporan akhir bagi penulis.

1.5.4 *Key Informan* (Informan)

Informan adalah seorang yang tidak hanya dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian, tetapi juga mampu memberikan masukan tentang sumber bukti yang mendukung. Diantara sekian banyak informan tersebut, ada yang disebut narasumber kunci (*key informan*) seseorang atau beberapa orang yang paling banyak menguasai informasi mengenai objek yang sedang diteliti. *Key Informan* atau informan sebagai subjek daripada penelitian adalah seseorang yang akan digali informasinya berkaitan dengan penelitian untuk melakukan *cross-check* data.

Dalam mempertimbangkan subjek penelitian, harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Mereka yang relatif paham dengan masalah penelitian yang akan dibahas.
- b) Mereka yang mengerti tentang kondisi sosial yang menjadi lokasi penelitian.
- c) Mereka yang tidak berada dalam konflik rekan, bawahan, dan atasan.
- d) Mereka yang bersedia berbagi informasi, pemahaman ilmu, dan pengetahuan.
- e) Mereka yang bertanggung jawab atas informasi yang diberikan.
- f) Mereka yang *credible*, *acceptable*, dan *trustworthy*.

Maka dari itu, berdasarkan penjelasan diatas, penulis memilih Kepala Cabang dan *Sales Counter* sebagai partisipan dalam penelitian.

1.5.5 Analisis Data

a. Analisis Menggunakan Rumus Perhitungan Produktivitas Kerja Model Marvin E. Mundel

Perhitungan produktivitas model Marvin E. Mundel mendasarkan pada angka indeks yang merupakan besaran dan menunjukkan perubahan mendasar dalam kurun waktu atau periode

tertentu terhadap suatu masalah. Untuk mengetahui produktivitas kerja *Sales* pada PT Gratia Plenas Motor periode 6 bulan pada bulan Juli s.d Desember 2022. Rumus perhitungan produktivitas kerja *Sales* model Marvin E. Mundel dalam jurnal The Winner, Sarjono (2001;19-20) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output (Hasil yang dicapai/diperoleh)}}{\text{Input (SDM) yang digunakan}} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. (*Output*) yaitu, hasil yang dicapai/diperoleh merupakan total penjualan unit pada setiap bulannya.
- b. (*Input*) yaitu, sumber daya manusia yang digunakan merupakan jumlah seluruh pegawai pada PT Gratia Plena Mas Motor.