

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Tumbuhnya dunia perbisnisan serta makin beratnya persaingan, suatu perusahaan tentunya harus melakukan sesuatu untuk tetap bertahan dan meraih tujuannya yang sudah dibiicarakan bersama. Berhasilnya beragam kegiatan pada suatu organisasi didalam meraih tujuannya salah satunya bergantung dari aspek sumber daya manusianya, karyawan yang berkualitas merupakan suatu keunggulan bagi suatu perusahaan, Jadi sudah seharusnya perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat memiliki kinerja yang optimal, Kinerja yakni perolehan pencapaian seseorang pekerja didalam melangsungkan pekerjaannya relevan dengan tugasnya dan juga tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya (Maulana, 2019).

Kinerja karyawannya tentunya memengaruhi jalannya kelancaran aktivitas perusahaannya, yang berdampak baik pada perolehan hasil pencapaian perusahaannya, dan juga berdampak bagi masyarakatnya yang menikmati hasil dari perusahaan tersebut, perusahaan yang ingin tumbuh dan kembang diharuskan mempunyai karyawan yang berkualitas, dikarenakan karyawan yang berkualitaslah akan membuat perusahaannya bisa mencapai sasarannya (Dewi & Amin, 2016)

Maksimalnya kinerja karyawan tidak akan dapat dicapai apabila karyawan merasa kurang di perhatikan atau kurang diberi kesempatan dalam karirnya, salah

satu variable penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan (Widyani & Putra, 2020).

Promosi ialah jika pekerjaanya dialihkan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang beda dari sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, Tiap karyawannya mengupayakan memerikan peforma tinggi bagi perusahaannya dengan tujuan agar kinerjanya dapat diakui oleh perusahaan sehingga mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016).

Selain Promosi Jabatan, pemberian Insentif juga sangat penting bagi karyawan sebagai individu, Insentif yakni pengapresiasian berbentuk dana ataupun tidak ditawarkannya dari pihak perusahaannya pada pekerjaanya dengan tambahan motivasi atas keberhasilan pekerjaanya (Febriyani & Mauli, 2020).

Selain adanya Promosi jabatan dan Insentif, aspek terpenting lain yang bisa memengaruhi kinerjanya pekerja ialah motivasi. Motivasi yakni aspek penting yang diharuskan dijadikan pusat perhatian. Motivasi kerja menjadikan hal yang dilaksanakan guna meraih tingginya kinerja. Motivasi kerja berkenaan dengan pengupayaan pekerja saat melangsungkan pekerjaannya (Setiawan, 2016).

PT Alco Dana Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Finance, berdiri pada tahun 2016 lalu sampai saat ini, Banyaknya persaingan perusahaan di bidang finance membuat PT Alco Dana Mandiri harus mampu bersaing, oleh karenanya harus bisa mendapatkan pencapaian target yang maksimal,

salah satu hal yang membuat perusahaan mampu mencapai target adalah bagaimana Sumber Daya Manusianya mampu bekerja secara optimal, Bagi karyawan yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentunya mengharapkan imbalan yang diberikan kepadanya, Salah satunya adalah dengan kenaikan jabatan.

PT Alco Dana Mandiri ialah perusahaan yang memerikan Jenjang Karir pada karyawannya mencakup Promosi jabatan, PT Alco Dana Mandiri memiliki 116 karyawan dikeseluruhan cabangnya yang berlokasi di Batam centre, Legenda, Batu Aji, dan Tiban, terdiri dari Spv, Marketing, Surveyor, Admin, dan Accounting. PT Alco Dana Mandiri bernilai dasar bagi keseluruhan karyawannya yakni *honesty and integrity, hard work and smart work, care and team work, excellence service, growth and expand*. PT Alco Dana Mandiri sudah melangsungkan Promosi jabatannya atas 4 orang *marketing* didalam 4 tahun belakangan. Berikut datanya:

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan PT Alco Dana Mandiri 2016 - 2020

Dari jabatan	Ke jabatan	Promosi (Orang)	Tahun Promosi
Marketing (Cabang Legenda)	SPV Marketing (Cabang Legenda)	1	2016
Marketing (Cabang Batam Centre)	SPV Marketing (Cabang Batam Centre)	1	2017
-	-	-	2018
Admin (Cabang Tiban)	HRD (Kantor Pusat Batam Centre)	1	2019
Head Collector	Branch Manager	1	2020

(Sumber : PT Alco Dana Mandiri)

Berdasar Tabel 1.1 ditahun 2016 ada 1 orang karyawan yang dipromosikan, ditahun 2017 1 kali promosi yang dilakukan, ditahun 2018 tidak ada yang di promosikan, ditahun 2019 ada 1 kali promosi yang dilakukan, dan ditahun 2020 ada 1 kali promosi jabatan, Dengan adanya promosi jabatan oleh PT Alco Dana Mandiri, pencapaian target penjualannya tiap cabang masih belum mencapai angka yang ditetapkan perusahaannya. Berikut data pencapaian penjualannya disetiap cabangnya:

Tabel 1. 2 Data Pencapaian Penjualan setiap Cabang

No	Cabang	Target Penjualan	Bulan		
			Juli	Agustus	September
1	Batam Centre	70	54	63	68
2	Legenda	70	34	47	62
3	Batu Aji	70	40	43	58
4	Tiban	70	65	62	61

(Sumber : PT Alco Dana Mandiri)

Berdasar perolehan tabel 1.2, bahwa pencapaian setiap cabang masih belum mencapai angka yang ditetapkan perusahaan yaitu di angka 70 berkas perbulan, tentunya terciptanya masalah diperusahaannya, sudahkah karyawan yang dipromosikan layak dan sesuai dengan jabatan yang diberikan, karena jika Promosi Jabatan yang dilakukan sudah tepat sasaran maka seharusnya setiap cabang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, namun nyatanya masih belum.

PT Alco Dana Mandiri tak hanya memberikan Jenjang karir berupa Promosi jabatan saja kepada karyawannya, namun juga memberikan Insentif yang menarik bagi karyawan yang dapat memenuhi target penjualan setiap bulannya, PT Alco

Dana Mandiri memberikan insentif jika karyawan dapat mencapai target penjualan setiap bulannya, Insentif yang diberikan berupa bonus, namun pemberian Insentif tersebut masih di pukul rata kepada semua karyawan, contohnya Insentif bagian *marketing* dan *SPV Marketing* disamakan jika asal bisa mencapai targetnya, padahal tiap jabatannya memiliki beban kerja dan juga tanggung jawabnya yang berbeda, dan begitu pula dengan pemerian insentifnya, Seharusnya disesuaikan dengan Jabatan dan beban kerjanya, dengan begitu karyawan akan merasa puas karena apa yang dilakukan terhadap perusahaan mendapat imbalan yang sesuai. Selain insentif, karyawan PT Alco Dana Mandiri juga memiliki tunjangan berupa penggantian atas transportasinya serta makannya yang dibayarkan ditanggal 5 disetiap bulannya bersamaan dengan insentif penjualan, tiap karyawannya juga diberikan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang ditanggung perusahaan.

Pemberian Insentif PT Alco Dana Mandiri kepada karyawan juga hanya berupa insentif target dalam bentuk uang saja, Itu yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri merasa kurang puas dengan apa yang diperoleh, serta masih kurangnya pemberian insentif non tunai seperti penghargaannya atas pencapaian target penjualannya yang terbanyak pertahun, contohnya *Reward Tiket Liburan*, atau penghargaan secara verbal, dan diapresiasi tiap bulannya untuk diumumkan atas pencapaiannya. Dengan begitu karyawannya bisa lebih mengoptimalkan kinerjanya untuk mengejar insentif tunai maupun nontunai. Karena ketidakpuasan karyawannya dengan insentif dari perusahaan, tentunya memengaruhi kinerja karyawannya yang menurun dan bisa merugikan perusahaannya.

Di PT Alco Dana Mandiri seorang karyawan di tuntut untuk terus maju dan berkembang, seperti nilai – nilai dasar yang dimiliki PT Alco Dana Mandiri yaitu *Growth and expand*, hal ini yang membuat karyawan PT Alco Dana Mandiri memiliki tanggung jawab untuk terus berkembang, dan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, namun nyatanya motivasi para karyawan di PT Alco Dana Mandiri masih kurang, karena kurangnya keinginan karyawan untuk lebih berkembang, hal tersebut tidak lain disebabkan karena kurangnya kompensasi dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan harapan yang akan membuat karyawan memacu diri sendiri untuk lebih berkembang seperti memberikan insentif yang sesuai dengan jabatan dan beban kerja karyawannya, dikarenakan jika ada perbedaan insentif diantara karyawannya, tentunya bagi karyawan yang berinsentif lebih kecil untuk termotivasi mendapatkan insentif yang lebih besar.

Dengan adanya permasalahan di atas, membuat kinerja karyawan PT Alco Dana Mandiri menjadi tidak maksimal, Dan tidak dapat memenuhi pencapaian target yang diinginkan, Promosi jabatan yang dilakukan oleh PT Alco Dana Mandiri masih belum bisa membuat perusahaan mencapai target, lalu Insentif yang diberikan kepada karyawan juga masih belum disesuaikan dengan Jabatan dan beban kerja, dan juga kurangnya Motivasi karyawan membuat kinerja karyawan menjadi kurangnya pengoptimalan, dikarenakan Promosi jabatan, Insentif dan Motivasi menjadi aspek terpenting yang bisa memaksimalkan Kinerja karyawan.

Berdasar penjabaran latar belakangnya, peneliti menyimpulkan permasalahannya dengan melakukan penelitian terkait: **“PENGARUH PROMOSI JABATAN, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALCO DANA MANDIRI”**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun pengidentifikasian permasalahannya yakni:

1. Masih Rendahnya Jenjang Karir di PT Alco Dana Mandiri
2. Rendahnya Kinerja karyawan di PT Alco Dana Mandiri dengan tidak terpenuhinya target penjualan setiap bulannya.
3. Kurangnya pemberian Insentif pada Karyawan PT Alco Dana Mandiri baik Tunai maupun non Tunai
4. Rendahnya Motivasi Kerja didalam diri karyawan PT Alco Dana Mandiri

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitiannya bisa diteliti mendalam, tentunya memerlukan pembatasan atas permasalahannya yakni :

1. Variabel penelitiannya yakni Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi kerja serta Kinerja Karyawan.
2. Data yang dipergunakan ialah keseluruhan Karyawan PT Alco Dana Mandiri.
3. Objek penelitiannya ialah PT Alco Dana Mandiri.

1.4. Rumusan Masalah

Bisa dirumuskanlah permasalahan penelitiannya yakni:

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?
4. Apakah Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri ?

1.5.Tujuan Penelitian

Uraian tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Alco Dana Mandiri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Alco Dana Mandiri.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alco Dana Mandiri.

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penuh harapan agar menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya untuk menambah pengetahuan serta menguatkan ataupun memperluas materinya bagi peneliti berikut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel tersebut
2. Bagi Perusahaan, menambah wawasan dan informasi didalam aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.