

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi industri di Indonesia menunjukkan banyaknya perusahaan yang didirikan di Indonesia, diantaranya perusahaan kain, alat angkut, mesin, olahan sandang pangan papan. Pada saat ini industri berkembang dengan teknologi yang modern, didalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan peran sumber daya manusia yang baik. Penentu utama berkembangnya suatu perusahaan dikarenakan adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan mesin, pemikir dan perencana dalam menuju visi perusahaan. Sumber daya manusia termasuk aspek pendukung yang berperan dalam menggerakkan dan aset perusahaan, serta harus diuji dan ditingkatkan kemampuannya. (Ratnasari & Mahmud, 2020)

Ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki manusia untuk memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan bersama disebut sumber daya manusia. Kurangnya peran karyawan dan masyarakat akan mengakibatkan berkurangnya perkembangan di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak dapat beroperasi sesuai dengan rancangan maupun visi perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat berkembang dengan sangat baik jika sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki kualitas kinerja yang baik. Perusahaan yang tidak bisa memberikan kinerja yang maksimal dan menghasilkan kinerja yang buruk, Hal itu dapat menghancurkan perusahaan tersebut. Dengan ini membuktikan hal penting yang harus diperhatikan adalah

sumber daya manusia yang baik didalam suatu perusahaan. Sarana untuk memajukan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja termasuk Sumber daya manusia. (Efendi et al., 2020)

Pada kenyataannya yang terjadi pada sumber daya manusia (karyawan) di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam kurang memiliki kemampuan maupun usaha untuk menghasilkan performa yang baik bagi perusahaan. Dan masih ada karyawan yang tidak ingin mendengarkan arahan dari pimpinan dan susah diajak bekerja sama dengan pimpinan. Menurut (Arda, 2017) Apabila kinerja yang dijalin dapat menghasilkan hubungan yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan meningkatkan semangat kerja karyawan maka kinerja perusahaan kian bertambah. Tetapi pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam tidak memperoleh hasil kinerja yang baik dan tidak memperoleh target dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ditampilkan pencapaian target perusahaan yang diperoleh PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam periode maret 2020 sampai february 2021.

**Tabel 1.1.** Data Perolehan target PT. Samudera Agencies Indonesia

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian Target
1.	September 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 630.679.000
2.	Oktober 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 620.000.000
3.	November 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 625.678.000
4.	Desember 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 598.788.000
5.	Januari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.078.000
6.	Februari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.999.000

**Sumber:** PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

Tabel Data Perolehan target PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang batam menunjukkan pendapatan target dari Desember 2020 sampai februari 2021 mengalami fluktuasi. Turunnya target disebabkan para karyawan yang kurang memperhatikan kinerja masing – masing. Dimana pada bulan Desember 2020 sampai bulan Februari 2021 target perusahaan yang seharusnya dicapai sejumlah Rp. 640,000,000 sampai Rp. 720,000,000 yang didapatkan perusahaan hanya sejumlah Rp. 598,788,000 sampai Rp. 648,999,000. Tidak tercapainya target perusahaan menyebabkan karyawan menerima gaji dan insentif yang rendah dari perusahaan. Hal itu tidak sebanding dengan beban kerja karyawan sehingga menyebabkan perolehan pencapaian target mengalami penurunan. Seharusnya perusahaan harus menyiapkan pembagian insentif dan gaji pada karyawan. Semangat ataupun tidak semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan cukup atau tidak cukupnya insentif dan gaji yang diterima. Maka kondisi seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

Menurut beberapa karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan kondisi ekonomi saat ini dan masa pandemic covid 19 semestinya memperoleh gaji yang lebih tinggi, namun yang terjadi pada saat ini adalah gaji yang diterima menjadi lebih kecil daripada pekerja lain yang memiliki pekerjaan yang sama. Hal yang membuat karyawan merasakan gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan disamping itu penentuan gaji pada perusahaan tidak tepat dengan jabatan dan jangka waktu selama berada di perusahaan tersebut.

Selain pemberian gaji, insentif juga sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Insentif di dalam perusahaan memiliki peranan penting, Insentif mampu menuntaskan berbagai masalah yang memicu di perusahaan, seperti kinerja kurang baik akibat semangat dan antusiasme karyawan yang masih kurang baik, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan karyawan tidak memiliki penghasilan tambahan. Pemberian insentif dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Oktaria & Alexandro, 2020).

Tetapi Berdasarkan hasil wawancara pada awal bulan maret 2021 terhadap beberapa orang tenaga kerja pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam, yakni bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor, salah satunya yaitu insentif, bahwa karyawan belum sesuai terhadap insentif yang didapatkan, Hal ini terkait dengan benefit yang diberikan perusahaan. Karyawan percaya jika gaji yang diberikan tidak tepat dengan besarnya kerjaan yang diterima. Sebelum memulai kontrak kerja, antara pimpinan dan calon karyawan tersebut sudah saling bernegosiasi besaran insentif yang akan diterima karyawan. Semakin lama karyawan bekerja akan semakin naik insentif yang diterima. Tetapi, seiring berjalannya waktu setelah 5 tahun lebih karyawan bekerja, serta beban kerja yang makin bertambah pemberian insentif tidak bertambah. Karyawan masih mendapatkan insentif seperti pertama kali bekerja di perusahaan tersebut

Pendistribusian Insentif bertujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan membagikan penghasilan selain upah/pendapatan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Juwita, 2018). Tetapi PT. Samudera Agencies

Indonesia Cabang Batam tidak memberikan insentif dengan seperti yang harapkan para karyawannya.

Berikut tabel besaran gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

**Tabel 1.2.** Data besar gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian Target	Besaran gaji dan Insentif
1.	September 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 630.679.000	Rp. 244.000.000
2.	Oktober 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 620.000.000	Rp. 242.000.000
3.	November 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 625.678.000	Rp. 238.000.000
4.	Desember 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 598.788.000	Rp. 235.000.000
5.	Januari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.078.000	Rp. 225.000.000
6.	Februari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.999.000	Rp. 210.100.000

**Sumber:** PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

Dari tabel 1.2. diatas, terlihat bahwa gaji dan insentif setiap bulannya menurun ini sebabkan karena tidak tercapainya target perusahaan. Pada bulan September 2020 terdapat besaran gaji dan insentif sebesar Rp. 244,000,000, dan turun pada bulan Oktober sampai bulan Februari. Hal ini disebabkan kinerja karyawan menurun sehingga perusahaan memberikan gaji dan insentif yang rendah yang mengakibatkan karyawan pun kurang bersemangat dalam bekerja. Insentif akan diberikan sesuai target perusahaan, jika target perusahaan melebihi, maka pemberian insentif pun akan lebih.

Menurut pemaparan latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penggajian Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari beberapa uraian yang telah dipaparkan di latar belakang, Oleh karena itu peneliti mengidentifikasi masalah adapun masalah yang teridentifikasi terdiri dari :

1. Karyawan PT. Samudera merasa belum sesuai atas gaji yang diberikan karena gaji yang diberikan masih belum cukup dengan kebutuhan dan jabatan.
2. Karyawan PT. Samedera Agencies Indonesia Cabang Batam kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan masing – masing
3. Karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam tidak mencapai target seperti yang diinginkan perusahaan
4. Para karyawan merasa pembayaran insentif belum tepat dengan besarnya kerjaan yang ditugaskan dan para karyawan merasakan tidak adil dengan pemberian insentif atas lamanya seorang karyawan itu bekerja dalam perusahaan tersebut.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah tersebut, Oleh karena itu batasan masalah yang termasuk pada ruang lingkup penelitian ini yaitu:

1. Penelitian dilakukan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
2. Penelitian dilakukan di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam untuk seluruh karyawan.

3. Responden yang dipakai adalah pekerja di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam sejumlah 112 responden.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penggajian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?
3. Apakah penggajian dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan penyajian masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh penggajian pada kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
3. Mengetahui pengaruh penggajian dan insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi penulis, perusahaan dan peneliti lainnya.

### **1.6.1. Secara teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan untuk sumber referensi yang berguna untuk mendukung kajian teoritis dengan variabel penelitian ini, yaitu pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan..

### **1.6.2. Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

#### 1. Bagi peneliti

Meningkatkan pengetahuan para peneliti di bidang bisnis, terutama pada isu-isu terkait kinerja. Riset ini dapat diperlukan untuk peneliti selanjutnya yang menerapkan teori-teori yang diterima selama konferensi.

#### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai tolak ukur untuk memberikan kinerja karyawan dan insentif gaji. Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 3. Bagi Akademik (Universitas Putera Batam)

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur kampus yang berhubungan pada variabel yang digunakan riset ini, seperti pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Bagi peneliti selanjutnya



Dapat memberikan informasi maupun referensi mengenai performa kerja pegawai