

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini setiap perusahaan memerhatikan kondisi lingkungan yang semakin ketat dan tidak ada kepastian untuk membuat yang lebih baik. Hal ini dikarenakan perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik terhadap keseluruhan aspek yang terdapat dalam perusahaan seperti pada aspek keuangan, produksi, sumber daya manusia, dan pemasaran. Pada aspek pemasaran memerlukan yang namanya pengenalan produk dikarenakan jika tidak mengetahui apa yang dipasarkan maka pelanggan akan ragu dengan produk yang dipasarkan, sebaliknya jika mengetahui produk tersebut tentu menjelaskannya akan lebih lancar dan pelanggan akan semakin pada produk yang dipasarkan dan jika semakin banyak yang membeli produknya tentu akan mempengaruhi di aspek keuangan.

Aspek keuangan pada perusahaan akan mempengaruhi hasil dari produk yang di pasarkan sehingga dapat membuat suatu laporan keuangan. Laporan keuangan terdiri dari laporan neraca laba/rugi dan laporan perubahan modal hingga laporan tersebut dapat menentukan dalam aspek produksi. Sumber daya manusia menjadi salah satu peran yang dibutuhkan pada perusahaan. Sehingga hal ini dapat membuat sebuah organisasi dan berkembang sesuai dengan kondisi dan situasi untuk dapat meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Karyawan selalu dipantau oleh tim sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan lancar dan memberikan prestasi terhadap perusahaan agar mencapai

tujuan organisasi. Penelitian ini memiliki beberapa faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti kinerja karyawan adalah insentif, motivasi kerja dan turnover intention.

Kinerja ialah hasil jerih payah seseorang karyawan terhadap perusahaan selama periode tertentu. Perusahaan melihat kinerja karyawan melalui kualitas dan kuantitas yang dilakukan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Insentif menjadi suatu hal yang membuat semua orang menjadi semangat dikarenakan memberikan sejumlah uang kepada karyawan dalam bentuk jasa atau prestasinya selama bekerja di perusahaan. Insentif digunakan sebagai dukungan dari perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini untuk membuat para karyawan merasa adil dan memiliki banyak kontribusi dalam perusahaan maka perusahaan juga akan memberikan uang insentif diluar gaji sebagai ucapan terima kasih. Dipercayakan organisasi dapat mencapai tujuan dengan prosedur kerja dan pemberian insentif yang tepat kepada (Almaududi *et al.*, 2021).

Setiap perusahaan akan memberikan sebuah motivasi kepada semua karyawan agar dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan

segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya sebatas perkataan saja namun dapat memberikan sebuah ajakan hal yang positif agar motivasi yang diberikan juga memberikan dampak bagi sekitarnya. Karakter setiap orang dapat dilihat dengan cara melakukan pekerjaannya, melakukan hal positif yang baik. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja (Caissar *et al.*, 2022).

Turnover intention merupakan hasil pengamatan dari pegawai yang dapat berpengaruh terhadap hubungan kepada perusahaan. Bentuk karyawan yang ingin melakukan pencarian kerja pada perusahaan lain dapat terlihat dalam bentuk yang malas dalam bekerja, sering absen, dan tidak disiplin, hal tersebut merupakan bentuk dari *turnover intention* (Firdaus, 2023). Organisasi dapat mengalami pengaruh negatif dari perilaku *turnover intention* tersebut, dengan produktivitas karyawan yang menurun, ketidakstabilan dari karyawan, berubahnya suasana kerja, dan juga akan berdampak pada peningkatan biaya tenaga kerja.

PT Startmara Pratama merupakan sebuah perusahaan yang berdiri di tahun 1993 oleh Iskandar, perusahaan berikut memiliki usaha dalam bentuk distributor kebutuhan sembako seperti beras, mentega, minyak goreng, dan mie instan. PT Startmara Pratama berlokasi pada Cammo Industrial Park Blok G No. 1, Kota Batam. Dengan tingkat persaingan yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan kualitas produk hasil produksi perusahaan tersendiri, dikarenakan dapat menjadi faktor yang berpengaruh besar dalam bersaing dengan pesaing yang lain.

Permasalahan yang dihadapi saat ini oleh PT Startmara Pratama Batam cenderung mengenai Insentif karyawan pada bagian sales yang hak nya kurang di bayar sehingga hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dan kinerja perusahaan akan semakin melemah. Penilaian Insentif yang kurang optimal tersebut dapat dinilai dari jumlah penjualan yang dilakukan oleh karyawan PT Startmara Pratama.

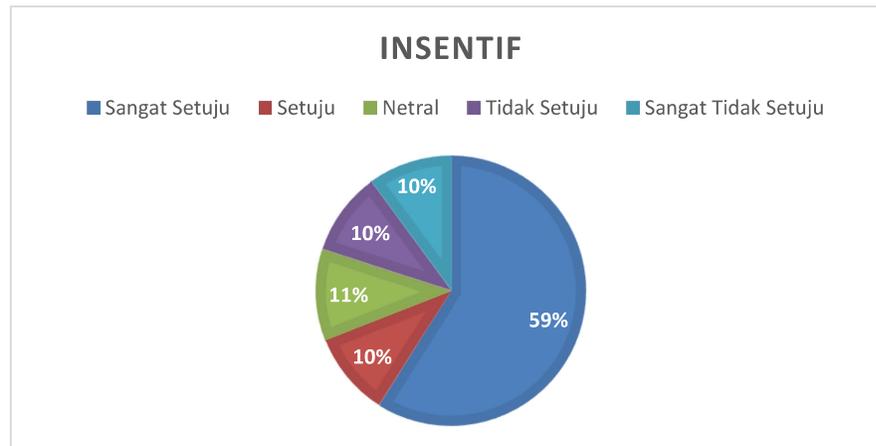
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat ini terhadap PT Startmara Pratama Batam. Sehingga karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja pada perusahaan sehingga tujuan yang ingin mereka capai menjadi tidak tercapai. Kurangnya semangat karyawan tersebut dapat terlihat pada tingkat keterlambatan yang terjadi dalam delapan bulan terakhir.

Turnover Intention juga merupakan permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT Startmara Pratama Batam. Kecenderungan mengenai *Turnover intention* efektivitas sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil atau tidak bisa terlihat dengan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga *turnover intention* dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Permasalahan Kinerja Karyawan dari PT Startmara Pratama Batam, dapat diketahui bahwa target yang diberikan tidak sesuai ataupun tidak seimbang dengan reward yang akan didapatkan oleh sales.

Tabel 1.1 Data Target dan Insetif Karyawan PT Startmara Pratama Batam
Periode Januari 2023 s/d 2023

Sumber : PT Startmara Pratama Batam, 2023



Berdasarkan grafik diatas bahwa 59% sangat setuju bahwa insetif yang diberikan oleh PT Startmara Pratama Batam tidak sesuai dengan perjanjian yang telah dibahas dari awal.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Startmara Pratama Batam Periode Januari
2023 s/d Juni 2023

Data Absensi Karyawan Januari 2023 - Juni 2023						
Tahun	Bulan	Karyawan	Keterlam batan <15 Menit	Keterlamb atan >15 Menit	Absen	Persentase Ketidakdisi plin
2023	Januari	127	18	8	4	23,1%
	Febuari	127	14	11	6	24,4%
	Maret	127	10	7	5	17,3%
	April	127	21	12	7	31,4%
	Mei	127	26	6	3	27,5%

	Juni	127	19	8	6	25,9%
--	------	-----	----	---	---	-------

Sumber : PT. Startmara Pratama Batam, 2023

Berdasarkan Data diatas dapat kita membandingkan semakin tinggi persentase ketidakdisiplinan dapat menyebabkan penurunan disiplin pada perusahaan. Hal ini mengatakan bahwa tingkat motivasi kerja bisa dilihat dari absensi di PT Startmara Pratama Batam Masih menjadi sebuah permasalahan dalam memenuhi aturan kantor. Terjadi kenaikan persentase keterlambatan pada bulan April 2023 mencapai 31.4%. Hal tersebut berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan juga perusahaan. Untuk itu harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan aturan diperusahaan dan fasilitas yang baik agar karyawan akan lebih termotivasi saat bekerja.

Motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Penyebabnya adalah kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat pengaruh karyawan untuk berfikir negatif terhadap atasannya dan jadinya kurang peduli dengan namanya menghargai dan menghormati atasan serta tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Permasalah *Turnover Intention* juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT Startmara Pratama Batam yang dikarenakan target dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.

Tabel 1.3 Tingkat Turnover Pada PT Startmara Pratama Batam 2023

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Keluar	Turnover
2020	167	15	23	159	14.46%
2021	152	18	21	148	14.18%
2022	147	12	22	137	16.05%
Rata-Rata Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2020-2023					14.89%

Sumber: Data Internal Perusahaan 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Startmara Pratama Batam yang keluar setiap tahunnya lebih besar dari jumlah karyawan yang masuk. Berdasarkan persentase perhitungan Perusahaan ditahun 2020 angka *Turnover* sebesar 14.46%, ditahun 2021 angka *Turnover* sebesar 14.18%, kemudian pada tahun 2022 angka *Turnover* meningkat Kembali melebihi angka *Turnover* ditahun 2020 dan 2021 yaitu sebesar 16.05% dan rata-rata tingkat *Turnover* karyawan dari tahun 2020-2022 itu sebesar 14.89%. Dapat disimpulkan bahwa setiap tahun dari 2020-2022 karyawan yang keluar terus meningkat.

Dengan adanya pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik meneliti kinerja karyawan khususnya kepada karyawan yang terdapat di PT Startmara Pratama Batam. Dengan demikian, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mendeskripsikan “**Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Startmara Pratama Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang yang dijelaskan, maka dilakukan identifikasi masalah. Penelitian berikut menggunakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya insentif kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Kurangnya motivasi kerja yang menyebabkan rasa solidaritas yang menurun serta berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Pegawai yang cenderung merasa tidak puas dengan *turnover intention* yang diberikan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.
4. Kinerja Karyawan yang cenderung menurun sehingga mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan yang diharapkan dengan alasan pada masa ini pekerjaan yang dilakukan belum tepat dengan yang diinginkan oleh karyawan tersendiri..

1.3. Pembatasan Masalah

Dengan identifikasi masalah yang telah dilakukan pembahasan, adapun batasan masalah yang dipengaruhi dengan keterbatasan waktu. Maka dari itu batasan pada penelitian berikut yakni “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan pada PT Startmara Pratama Batam”.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan batasan masalah yang dijelaskan, maka dilakukan perumusan terhadap permasalahan yang ada terkait dengan penelitian ini, yakni:

1. Apakah Insentif pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam?

2. Apakah Motivasi Kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam?
3. Apakah *Turnover Intention* Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Startmara Pratama Batam?
4. Apakah Insentif, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan perumusan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, maka adanya tujuan dari penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Insentif terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan PT. Startmara Pratama Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan PT Startmara Pratama Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat dalam memperluas wawasan dan menambah pengetahuan terkhususkan pada bidang sumber dayan manusia mengenai motivasi kerja, insentif, dan *turnover intention*, serta kinerja karyawan. Selain daripada itu peneliti juga berharap dengan hasil pembahasan dapat dijadikan sebagai masukan

terhadap perusahaan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang terjadi dalam perusahaan. Serta diharapkan penelitian dapat dijadikan dasar pustaka bagi universitas atau pihak lainnya yang bersangkutan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Terhadap pihak perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai pustaka dalam mengatur insentif, motivasi kerja, serta *turnover intention* dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Bagi universitas diharapkan menjadi bahan acuan, pustaka, maupun dukungan akademik untuk Universitas Putera Batam.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian yang dilakukan diharapkan menjadi bahan dalam bentuk pengimplementasian dan menambah wawasan ilmu yang didapatkan sebelumnya pada perguruan tinggi pada dunia kerja.