

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian ialah masalah yang harus dihadapi oleh setiap bangsa agar dapat mempercepat pembangunan di dalam negeri dan taraf kehidupan yang tinggi maka akan banyak perusahaan yang didirikan di dalam negeri yang akan berdampak pada persaingan yang ketat sebab itu setiap negara perlu mengimbangi pertumbuhan penduduk dan lapangan kerja agar tidak banyak terjadinya pengangguran di setiap kota

Salah satu indikator yang dapat meningkatkan pendapatan perkapita di suatu negara yaitu seberapa banyak penyerapan sumber daya manusia (SDM) untuk dipekerjakan sesuai dengan kemampuan kecerdasan dari para pekerja oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memberikan berupa gaji, bonus, serta tunjangan yang dapat melanjutkan kelangsungan hidup sumber daya manusia (SDM) untuk kedepannya agar bisa digunakan sebaik-baiknya.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan bekerja seseorang baik secara mandiri maupun kelompok yang akan memberikan dampak baik untuk sebuah organisasi. Agar bisa menjadi sebuah contoh untuk semua personil didalam

organisasi agar dapat meningkatkan semangat kerja personil yang lain saat diberikan pekerjaan agar dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik lagi.(Farizki & Wahyuati, 2017)

Ada dua faktor yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri adalah pemberian insentif dan tanggung jawab dikarenakan setiap perusahaan selalu memiliki visi misi yang kuat untuk dapat mencapai *trade record* yang bagus dalam dunia perdagangan agar bisa memenuhi jumlah permintaan barang dari konsumen baik didalam negeri maupun luar negeri.

Insentif adalah sebuah upah yang perlu diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan prestasinya jika mencapai sebuah target yang diberikan sesuai dengan perjanjian awal dengan organisasi tersebut agar dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang lebih tinggi lagi. Agar dapat menjadi sebuah sarana motivasi yang dapat memberikan dorongan semangat kerja terhadap setiap karyawan yang sedang menjalani tugas yang diberikan oleh perusahaan agar dapat dikerjakan secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan pemberian insentif biasanya disebabkan oleh kurangnya semangat kerja dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.(M. Yusuf & Asyhari, 2018)

Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dikerjakan sesuai aturan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat menjaga kepercayaan yang sudah diberikan.Oleh karena itu setiap mendapatkan tugas yang diberikan wajib dijalankan sesuai dengan arahan yang sudah diberikan agar dapat bekerja secara optimal baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan karyawan

yang memiliki potensi dan motivasi yang tinggi akan sering mendapatkan tantangan seperti pemberian tugas yang lebih sulit lagi untuk dapat mencapai sebuah jabatan tinggi yang sangat berpengaruh pada perusahaan tersebut (ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017)

PT Yongda Plastic Indonesia ialah mitra yang memiliki dibidang industri manufaktur, mitra ini mengolah barang mentah menjadi barang jadi dari bahan plastik seiring berjalannya waktu, timbul permasalahan yang sering muncul didalam perusahaan tersebut antara lain yaitu pemberian insentif yang berbeda-beda kepada karyawannya, yang akan berdampak pada penurunan tanggung jawab dan penurunan kinerja pada setiap karyawan.

Pemberian insentif akan diberikan kepada jabatan sales berupa komisi dan bonus tambahan jika mencapai target, sedangkan bagian office berupa bonus tahunan sehingga terdapat beberapa karyawan tidak mendapatkan insentif tersebut dalam hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan.

Berikut ini terlampir data pemberian insentif PT Yongda Plastic Indonesia

Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Pemberian insentif PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019

| Tahun | Bulan | Insentif | | | Jumlah |
|-------|----------|-------------|-------------|---------------|--------|
| | | Team 1 | Team 2 | Team 3 | |
| 2018 | Desember | Rp. 825.200 | Rp. 510.200 | Rp. 1.028.600 | 30 |
| 2019 | Januari | Rp. 831.900 | Rp. 526.800 | Rp. 1.035.700 | 30 |
| 2019 | Februari | Rp. 820.600 | Rp. 518.300 | Rp. 1.018.300 | 30 |
| 2019 | Maret | Rp. 818.700 | Rp. 523.400 | Rp. 1.026.800 | 30 |
| 2019 | April | Rp. 831.500 | Rp. 527.100 | Rp. 1.019.200 | 30 |

| | | | | | |
|------|-----------|-------------|-------------|---------------|----|
| 2019 | Mei | Rp. 812.300 | Rp. 522.900 | Rp. 1.011.900 | 30 |
| 2019 | Juni | Rp. 832.800 | Rp. 513.200 | Rp. 1.020.200 | 30 |
| 2019 | Juli | Rp. 815.300 | Rp. 526.700 | Rp. 1.013.500 | 30 |
| 2019 | Agustus | Rp. 828.600 | Rp. 515.700 | Rp. 1.028.100 | 30 |
| 2019 | September | Rp. 818.900 | Rp. 518.300 | Rp. 1.031.700 | 30 |
| 2019 | Oktober | Rp. 822.100 | Rp. 511.600 | Rp. 1.012.400 | 30 |
| 2019 | November | Rp. 832.200 | Rp. 529.100 | Rp. 1.023.800 | 30 |

Sumber : *PT. Yongda Plastic Indonesia, 2020*

Berdasarkan tabel diatas terdapat tingkat pemberian insentif bagian sales, bahwa pemberian insentif dan lokasi yang berbeda-beda dengan target yang sama, jika target tercapai akan diberikan bonus tambahan untuk team 1 lokasi Nagoya, batu ampar, dan sekitarnya sebesar Rp.75.000-Rp.85.000 rupiah/orang dan team 2 lokasi batam center, botania, dan sekitarnya sebesar Rp.45.000-Rp.55.000 rupiah/orang dan team 3 lokasi tg.uncang, sekupang dan sekitarnya sebesar Rp.95.000-Rp.105.000 rupiah/orang dengan target pencapaian yang sama sedangkan untuk karyawan bagian office jika masa kerja kurang dari 1 tahun tidak mendapatkan bonus tahunan sehingga menimbulkan rasa kecemburuan antar sesama pekerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berikut ini terlampir data pencapaian target PT Yongda Plastic Indonesia

Tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Pencapaian target PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019

| Tahun | Bulan | Target | Pencapaian |
|-------|----------|-------------------|-------------------|
| 2018 | Desember | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.647.971.400 |
| 2019 | Januari | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.572.374.600 |
| 2019 | Februari | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.541.403.300 |

| | | | |
|------|-----------|-------------------|-------------------|
| 2019 | Maret | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.524.717.700 |
| 2019 | April | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.516.114.900 |
| 2019 | Mei | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.512.689.200 |
| 2019 | Juni | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.493.745.600 |
| 2019 | Juli | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.486.305.500 |
| 2019 | Agustus | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.472.952.700 |
| 2019 | September | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.461.609.100 |
| 2019 | Oktober | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.412.721.800 |
| 2019 | November | Rp. 1.500.000.000 | Rp. 1.397.328.300 |

Sumber : *PT. Yongda Plastic Indonesia, 2020*

Berdasarkan tabel diatas terdapat tingkat pencapaian target, bahwa dapat diukur tanggung jawab karyawan pada bagian sales semakin menurun sedangkan untuk tanggung jawab karyawan bagian office dapat diukur dari penyelesaian tugas yang diberikan didalam kantor penyebab penurunan tanggung jawab tersebut dikarenakan ketidakadilan dengan apa yang diterima oleh karyawan dengan pengorbanannya sehingga menimbulkan dampak pada kinerja tersebut.

Percapaian prestasi yang baik ialah aspek paling terpenting dengan kerja baik secara mandiri maupun secara kelompok yang bertujuan untuk menciptakan hasil yang baik untuk sebuah organisasi. Karena insentif dan tanggung jawab yang buruk maka kinerja karyawan yang akan menjadi dampak buruk sebanding dengan penurunan ke (2) dua faktor tersebut.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan harus dapat terfokus kepada tingkat kesejahteraan kehidupan karyawan yang dapat berpengaruh pada pemberian insentif dan tanggung jawab agar setiap karyawan dapat memberikan produktivitas yang optimal untuk perusahaan sesuai dengan

latarb belakang yang terlampir penulis bertujuan melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC INDONESIA DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penjelasan latar belakang diatas berikut ini adalah beberapa permasalahan yang sering terjadi diperusahaan PT Yongda Platic Indonesia yang dikumpulkan oleh penulis berdasarkan fakta serta sumber dari perusahaan PT Yongda Plastic Indonesia. Pengidentifikasian yang dilaksankana oleh penulis terhadap masalah masalah yang sedang dihadapi oleh PT Yongda Plastic Indonesia antara lain :

1. Pemberian insentif jabatan sales yang tidak adil
2. Pemberian insentif jabatan office ada yang tidak mendapatkannya
3. Tanggung jawab jabatan sales menurun
4. Tanggung jawab jabatan office menurun

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis membatasi masalah penelitian diatas menggunakan variabel-variabel sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi dengan dua(2) variabel independen,yaitu (X1) pemberian insentif, (X2) tanggung jawab dengan satu(1) variabel dependen, yaitu (Y) kinerja karyawan.

2. Seluruh karyawan yang bekerja di PT Yongda Plastic Indonesia akan menjadi responden dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Pendasaran dengan identifikasi masalah, maka perlu dibahas lebih lanjut terkait dengan permasalahan penelitian penulis yaitu :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?
3. Apakah pemberian insentif dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pendasaran rumusan masalah , maka tujuannya penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat untuk setiap pihak-pihak sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini penulis mengharapkan hasil penelitian tersebut bisa menjadi sebuah referensi yang berkelanjutan sebagai bahan studi dalam penelitian tentang pengetahuan dibidang pemberian insentif dan tanggung jawab.
2. Masalah-masalah penelitian yang berkaitan dengan pemberian insentif dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan dapat dikembangkan secara luas.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, hasil penelitian tersebut dapat memberikan pengetahuan tambahan baik didalam dunia teoritis maupun dunia praktis ilmu tersebut dapat diperoleh dimasa bangku perkuliahan ini.
2. Bagi perusahaan, penghasilan yang diteliti ini dipergunakan sebagai sebuah referensi yang dapat dipertimbangkan agar dapat menjadi sebuah bahan masukan untuk perusahaan PT Yongda Platic Indonesia agar dapat memperhatikan aspek kehidupan manusia bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Bagi kampus, hasil yang didapatkan diharapkan bisa menjadi sebuah bahan kajian yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya dan dapat dikembangkan lebih dalam lagi bersama hasil penelitian orang lain yang sejenis dengan hasil penelitian tersebut agar dapat meneliti lebih lanjut.