

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor prestasi kerja. Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menggerakkan dinamika organisasi dan juga dalam hal mewujudkan eksistensi perusahaan berupa tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan,2005:194). Prestasi kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan sebaliknya apabila prestasi kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

Prestasi kerja perusahaan juga memerlukan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer sumber daya manusia dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif merupakan bentuk dorongan dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah kerja. Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:767) berpendapat bahwa, insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk kompensasi langsung

diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja. Menurut Wibowo (2012:355), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

”Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.(Marwansyah,2010:228). Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah menilai kinerja seorang karyawan secara memadai dan tidak mudah menilai kerja seorang karyawan secara akurat. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah/dikembangkan maka perusahaan akan mengusahakan

suatu system penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sandra Mei Mustika (2014) dengan judul Pengaruh insentif Finansial dan Non finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (persero area kudus). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, (1) Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pipit Nusela (2012) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif terhadap karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Prestasi Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Deden Joko Dwi Susilo (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Account Officer pada PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko (2007) dengan judul Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Insentif sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Nugraha(2014) dengan judul Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja PT.Asuransi Astra Buana Medan. Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa Insentif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Lumajang yang bergerak di bidang *Leasing*, yang melayani pembiayaan beragam merk, baik untuk sepeda motor maupun mobil untuk masyarakat. PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang senantiasa berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Peluang PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang memperluas usahanya selaras dengan komitmen jangka panjang dalam memelihara lingkungan, hubungan yang baik dengan masyarakat, konsumen, rekan usaha, pemegang saham, pemerintah serta keberlanjutan aktivitas usaha PT Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

Perusahaan yang menjalankan usahanya pada bidang industri jasa keuangan, khususnya jasa pembiayaan kendaraan bermotor membuat PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masyarakat, khususnya mereka yang telah menjadi konsumen perusahaan. Masyarakat mendapatkan fasilitas/produk pembiayaan melalui PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang untuk kepemilikan kendaraan bermotor dan pelayanan yang bervariasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam melalui saluran distribusi dengan jangkauan luas. Ini semua didukung oleh pelaksanaan operasional yang excellent serta manajemen risiko yang menerapkan prinsip kehati-hatian namun tetap menyediakan ruang untuk bertumbuh. Untuk itu, PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang berupaya untuk menyediakan lingkungan bekerja yang kondusif sebagai wujud dukungan bagi karyawannya. Hasil akhir yang hendak diwujudkan melalui penyediaan jasa pembiayaan yang baik ini, adalah pemberdayaan perekonomian masyarakat

setempat agar dapat bergerak dengan baik yang pada akhirnya akan bermuara pada terwujudnya kesejahteraan masyarakat luas.

Pemberian insentif dilihat dari hasil pendapatan karyawan, apabila karyawan menghasilkan konsumen maka pemberian insentif akan diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan prestasi kerja karyawan yang baik maka karyawan tersebut akan diberikan pekerjaan yang lebih termasuk dinaikkan jabatannya.

PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang menyadari bahwa dengan memandang usahanya dari berbagai perspektif, beragam kepentingan para pemangku kepentingannya dapat terwujud secara harmonis. Segenap pimpinan dan karyawan Adira akan bekerja untuk menciptakan nilai dan menjalani hidupnya secara harmonis untuk memberikan kontribusi yang optimal dengan tujuan terciptanya kehidupan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Berdasarkan latar belakang diatas, untuk membuktikan adanya prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Prestasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat penting, karena untuk menghindari kasalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu untuk mendukung hasil yang baik, penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini adalah:

Penelitian ini merupakan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh Prestasi kerja dan Insentif terhadap karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

Tempat dalam penelitian ini adalah PT. Adira Dinamika Multifinance di Lumajang.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian adalah sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang?

Apakah terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang?

Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja dan insentif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang?

Manakah diantara prestasi kerja dan insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

Untuk mengetahui prestasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

Untuk mengetahui manakah diantara prestasi kerja dan insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun kegunaan untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

Bagi Perusahaan

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawannya.

Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan membaca literatur yang telah ada, sekaligus untuk mencapai gelar sarjana strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

Bagi Penelitian lain

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh prestasi dan insentif terhadap kinerja karyawan, sekaligus dapat dijadikan referensi dan dasar pelaksanaan penelitian pada bidang sama di masa yang akan datang.