

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian maka Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan.

Segala perkembangan yang ada dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional. Harga diri perlu mendapat perhatian, pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang membuat nyaman. Insentif sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan

agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

PT. Adira Finance adalah perusahaan pembiayaan yang tidak hanya sekedar memberikan kredit tetapi juga memberikan produk dan layanan kepada konsumen. Adira Finance berdiri pada tahun 1990an sebagai perusahaan pembiayaan dan penjualan motor dan mobil yang independen. Setelah krisis ekonomi pada tahun 1997, perusahaan merubah fokus usahanya ke pembiayaan dan penjualan sepeda motor.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan dan HRD PT. Adira Finance, diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan dalam penjualan motor Honda N-max PT. Adira Finance saat ini dapat dikatakan rendah. Salah satu faktor penyebab menurunnya penjualan motorhonda N-Max tidak terlepas dari banyaknya persaingan antar sesama perusahaan yang menjual berbagai kendaraan bermotor. Hal ini didukung dengan target yang mengalami penurunan setiap bulannya, yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Prestasi Kerja Individu Karyawan dan Perkembangan Karyawan

Kriteria	Target Perusahaan	Target tercapai (karyawan)	Target tidak tercapai (karyawan)	Jumlah (karyawan)
Tinggi	20 Unit	10	29	39
Sedang	20 Unit	15	24	39
Rendah	20 Unit	20	19	39

Sumber: PT. Adira Finance, 2020

Pada tabel 1, Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT.Adira Finance dengan target 20 unit kendaraan bermotor dalam periode satu Bulan, menunjukkan prestasi karyawan pada PT. Adira Finance Kota Metro secara individu, yang dinilai berdasarkan target yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam periode sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan. Menunjukkan kriteria Tinggi karyawan yang berhasil mencapai target hanya 10 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak mencapai target 29 Karyawan, hal ini dikarenakan persaingan yang ketat antar sesama karyawan, dan kecemburuan sosial antar sesama karyawan, disisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih dikatakan rendah.

Sedangkan pada kriteria sedang karyawan yang mencapai target naik menjadi 15 orang sedangkan karyawan yang tidak mencapai target turun menjadi 24 orang, walaupun begitu tetap dikatakan kinerja individu masih terbilang rendah. Akan tetapi pada kriteria rendah prestasi kerja karyawan berada pada target tercapai meningkat secara signifikan menjadi 20 karyawan sedangkan yang tidak mencapai target menurun menjadi 19 karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan banyak mengejar target di akhir tahun dan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya dengan memberikan insentif

Adanya pemberian insentif yang tidak sesuai di PT Adira menyebabkan dari 39 karyawan yang bermalasan dalam menjalankan kegiatannya dilapangan. Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana/target. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan/ditargetkan. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun ditambah dengan target yang harus mereka capai tiap bulan, oleh sebab itu PT. Adira harus memberikan rangsangan kepada para karyawan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan target yang mereka capai. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Adira Finance dengan target 20 kendaraan bermotor dalam periode satu Bulan. Hal ini membuat para karyawan menjadi merasa harus bekerja ekstra dan didukung dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan *Marketing* PT. Adira Finance yang mengeluh tentang insentif khususnya bagian *marketing* penjualan karena itu insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil penjualan di PT. Adira Finance.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah

ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latarbelakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-Max terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Marketing* di PT. Adira Finance di Kota Metro Bulan Januari- Maret Tahun 2020”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di PT. Adira Finance adalah banyaknya pesaing antar sesama perusahaan yang menjual produk kendaraan bermotor dan kurang terjalinnya hubungan antar sesama karyawan yang disebabkan adanya faktor persaingan sehingga menghambat prestasi kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka diperlukan kebijaksanaan khusus dalam pemberian insentif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:”Apakah ada pengaruh Insentif Penjualan motor Honda N-Max terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh insentif penjualan motor Honda N-max terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Marketing* di PT. Adira Finance Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi PT. Adira Finance dalam menerapkan sistem insentif yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh insentif penjualan terhadap prestasi kerja karyawan

dan dapat mempraktekan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya di dalam dunia kerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa mengenai prestasi kerja karyawan.

E. Asumsi dan Keterbatasan Penelitian

1. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah angapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang di jadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Yang dilakukan oleh peneliti terdapat 2 variabel yaitu insentif penjualan (X) dan prestasi kerja (Y). Asumsi insentif penjualan adalah penghargaan dalam bentuk uang ataupun promosi jabatan yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan. Adanya pemberian insentif, setiap pegawai akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya. Dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan produktivitas Dealer.

Prestasi karyawan pada PT. Adira Finance Kota Metro secara individu, yang dinilai berdasarkan target yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam periode sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan. Sepanjang bulan Oktober - Desember prestasi kerja karyawan berada pada nilai target yang di tetapkan. >20 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan dengan criteria baik dikarenakan karyawan melebihi target yang di tetapkan sedangkan 20 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan dengan criteria cukup dikarenakan karyawan *stagnan* dengan target yang ditetapkan perusahaan, dan < 20 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan dengan criteria buruk hal ini di karenakan karyawan tidak mencapai target yang di tetapkan perusahaan.

Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan efektif, maka reaksi dari para karyawan adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal dengan kata lain prestasi kerja karyawan optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan metode kuesioner sebagai bentuk pengumpulan data dan metode dokumentasi sebagai metode prestasi kerja. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan *Marketing* PT. Adira Finance dan wajib di isi.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda, maka keterbatasan dari penelitian ini yaitu insentif penjualan Honda N-max terhadap Prestasi Kerja hanya dilakukan pada karyawan bagian *Marketing* PT. Adira Finance Kota Metro sebagai pengisi kuesioner. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif penjualan motor honda n-max terhadap prestasi kerja di PT. Adira Finance Kota Metro.

F. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar penelitian ini tidak menyimpang dari kerangka yang telah ditetapkan dan tidak terjadi kesalahpahaman atau kesimpangsiuran, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sifat Penelitian	:	Kuantitatif
Objek Penelitian	:	Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-max terhadap Prestasi Kerja Karyawan <i>Marketing</i>
Subjek Penelitian	:	Buku-buku, literatur, artikel dan sumber lain yang relevan dan mendukung penelitian ini.
Tempat Penelitian	:	PT. Adira Finance Kota Metro
Waktu Penelitian	:	Bulan Januari-maret Tahun 2020