BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha di Indonesia, saat ini telah berkembang ke arah yang lebih baik. Terbukti dengan semakin banyaknya berbagai bentuk badan usaha yang bergerak dalam sektor barang maupun jasa, baik itu usaha kecil maupun besar. Salah satu bentuk usaha itu adalah Event Organizer. Maksud dari Event Organizer sendiri adalah lebih mengarah pada suatu usaha atau profesi, yaitu suatu lembaga formal maupun non formal, yang telah di percaya untuk melakukan kegiatan oleh perusahaan lain. Contohnya peluncuran suatu produk baru, pesta, seminar, pagelaran musik, dan lain sebagainya, di sesuaikan dengan permintaan pengguna jasa atau inisiatif Event Organizer sendiri.

PT. Kreatif Imaji Utama merupakan perusahaan yang bergerak di layanan jasa promosi secara komprehensif. Jasa pelayanan yang meliputi promosi layanan bisnis termasuk Eksekusi, Seminar, *Gathering*, dan *Corporate Event & Promotion* baik Tingkat Regional dan Nasional. Sebagai alternatif untuk klien, perusahaan memperluas jangkauan layanan melalui konsep promosi acara, Konsep promosi , didukung oleh sumber daya yang profesional dan terpercaya.

Dalam bidang jasa PT. Kreatif Imaji Utama memiliki salah satu tujuan dalam menjalankan sebuah event, terutama dalam bidang penjualan produk yang di promosikan. Penjualan produk pada perusahaan menetapkan target sesuai kontrak yang telah terjalin dengan salah satu merk minuman teh, dimana target

yang telah ditetapkan sebesar lima ribu karton pertahunnya, yang dibagi dalam beberapa titik event. Namun berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan ditemui beberapa permasalahan seperti target yang belum tercapainya penjualan produk tersebut, disamping itu masih adanya beberapa pengerjaan laporan hasil akhir yang terlambat di serahkan. Padahal atasan menginginkan penjualan produk tercapai dan penyerahan laporan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun masih saja adanya beberapa karyawan yang tidak berpegang pada aturan yang telah dibuat, tentunya hal ini berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan maupun karyawan tersebut. Padahal pihak perusahaan sendiri telah menyediakan insentif bagi karyawan jika mereka memenuhi apa yang telah di targetkan oleh perusahaan

Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawannya, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.

Salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya peran dari Sumber daya manusia dalam mengemban tugas yang diberikan perusahaan adalah dengan penilaian dari kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performence yang berarti hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Semakin baik tingkat kinerja seorang karyawan dalam perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu.Penilaian dilakukan sebagai acuan bagi para karyawan agar dapat memotivasi dirinya untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan, selain itu sebagai penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peneliti melakukan wawancara dengan seorang Manager dari PT. Kreatif Imaji Utama. Beliau menerangkan mengenai Kinerja karyawan-nya dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja masih kurang memuaskan bagi perusahaan, hal ini menjadi keluhan bagi pemilik selaku pimpinan. Terkadang ketika ditanyakan kepada karyawan tentang pekerjaan, dihadapan pimpinan karyawan menyatakan tidak ada permasalah, tetapi nyatanya karyawan masih ada yang suka mengeluh tentang pekerjaannya.

Sesuai dengan hal tersebut, peneliti melakukan permohonan permintaan data dan wawancara sebagai survey awal yang dilakukan mengenai kinerja karyawan. Berikut tabel hasil wawancara mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tabel Variabel Kinerja

Rekapitulasi Penjualan Brand minuman teh pada event yang di jalankan oleh Imaji Production							
No	**Tahun**	**Penjualan Produk (dalam karton)**			**Total Karton**	**Target**	**Total Pendapatan**
		Jasmine	**Rasa**	**Less Sugar**			
1	2016	3427	434	896	4757	5000	Rp294.934.000
2	2017	3378	397	775	4550	5000	Rp282.100.000
3	2018	3587	413	875	4875	5000	Rp302.250.000

Sumber : Data diolah, 2018

Hal ini didukung dengan hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan Event Manager PT. Kreatif Imaji Utama tentang Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Survey Wawancara Variable Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN
1	Kualitas	Dari indikator kualitas di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa kualitas pekerjaan menjadi hal penting bagi perusahaan.
2	Kuantitas	Dari indikator Kuantitas di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa hasil pencapaian yang di inginkan dari perusahaan tidak selalu mencapai target.
3	Ketepatan waktu	Dari indikator ketepatan waktu di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu.
4	Kerjasama	Dari indikator kerjasama di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa pegawai selalu melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Pemilik Perusahaan

Mengacu pada data dari tabel 1.2 diatas hasil kinerja dari karyawan belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, Hal ini didukung oleh pemilik

perusahaan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai belum memenuhi kriteria yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu juga pemilik perusahaan sendiri masih menemukan keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai, baik itu keterlambatan dalam kehadiran maupun keterlambatan dalam pengumpulan laporan – laporan pekerjaan

Salah satu bentuk kebijakan yang harus dilihat oleh organisasi/perusahaan untuk memotivasi karyawan supaya lebih giat lagi adalah kebijakan dalam pemberian insentif. Setiap pegawai pasti mengaharapkan setelah melakukan pekerjaan dengan baik. Insentif adalah salah satu perangsang agar karyawan mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja yang telah/hendak dicapai (Garry Dessler, 1998; 140) sedangkan menurut T. Hani Handoko (2002:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan yang kinerja nya kurang baik. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi, pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Sesuai dengan hal tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara sebagai survey awal yang dilakukan mengenai pemberian insentif

pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama. Berikut tabel hasil wawancara mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Survey Awal Kuesioner Variabel Insentif

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Y	T
1.	Apakah bapak/ibu telah puas dengan bonus yang diberikan jika melihat hasil dari kinerja yang dilakukan	30% Puas	70% Tidak Puas
2.	Apakah bapak/ibu mendapat penghargaan berupa jatah liburan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	40% Mendapatkan	60% Tidak mendapatkan
3.	Apakah dalam mengerjakan pekerjaan bapak/ibu saling membantu dengan karyawan lain?	90% Membantu	10% Tidak membantu

Sumber : data diolah, 2018

Hal ini didukung dengan hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan pemilik PT. Kreatif Imaji Utama tentang Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Survey Angket Wawancara Variable Insentif

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN
1	Insentif Material	Dari indikator maka di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa pemberian bonus yang diinginkan pegawai adalah setiap titik event yang tercapai target bukan dilihat dari hasil akhir
2	Insentif non material	Dari indikator maka di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa karyawan menginginkan jatah berupa liburan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3.	Insentif social	Dari indikator di samping maka di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa rekan sepekerjaan saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Pegawai

Mengacu pada data dari tabel 1.3 diatas hasil kuesioner awal yang dijawab oleh 10 responden terdapat jawaban mengenai insentif yang diberikan perusahaan sangat berperan dalam mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Namun dari jawaban yang didapat dari responden sebanyak 70% menyatakan bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan masih belum bisa dikatakan memuaskan untuk sebagian responden. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang menginginkan penghargaan berupa jatah liburan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden sebesar 60%. Akan tetapi hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik terlihat dari jawaban responden sebesar 90% menjawab bahwa dalam mengerjakan sesuatu, mereka saling tolong menolong. Hal tersebut serupa dengan tabel 1.4 tentang survey awal wawancara dengan Pemilik PT. Kreatif Imaji Utama.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap pegawai perusahaan, mereka menginginkan pemberian bonus dilakukan saat tercapainya target setiap satu kali event dilaksanakan. Mereka berpendapat jika pemberian bonus seperti itu akan lebih fokus mengejar target yang diberikan. Dan untuk penghargaan sendiri mereka menginginkan jatah liburan pertahunnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke suatu jabatan lain yang biasanya mengamban suatu tanggung jawab yang lebih besar dan desertai kenaikan upah atau gaji (Edwin B. Flipo dalam Hasibuan 2005). Adanya promosi jabatan dapat dijadikan suatu acuan seorang karyawan untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan

perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2008:107) disamping itu, promosi jabatan memberikan suatu peranan penting bagi setiap karyawan dan selalu menjadi idaman para pekerja. Mengingat tidak kalah pentingnya promosi jabatan, dimana bermanfaat untuk mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar semakin banyak memasukkan lamaranya, sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah.

Sesuai dengan hal tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara sebagai survey awal yang dilakukan mengenai promosi jabatan pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama. Berikut tabel hasil wawancara mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Survey Awal Kuesioner Variabel Promosi Jabatan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Y	T
1.	Prestasi kerja yang dibuat bapak/ibu pasti membuahkan promosi jabatan	40% membuahkan	60% Tidak membuahkan
2.	Apakah karyawan senior lebih cepat mendapat promosi daripada karyawan baru.	100% Lebih cepat	0% Tidak cepat
3.	Apakah pendidikan formal bapak/ibu menjadi syarat utama yang harus dipertimbangkan dalam mempromosikan jabatan	30% syarat	70% Tidak menjadi syarat
4.	Menurut bapak/ibu pegawai yang inovatif layak untuk dipromosikan	80% layak	20% Tidak layak
5.	Apakah sikap loyalitas dari bapak/ibu menjadi poin penting dalam mendapat promosi.	90% Penting	10% Tidak penting
6.	Apabila bekerja dengan jujur bapak/ibu akan mendapatkan promosi jabatan	100% Mendapatkan	0% Tidak mendapatkan
7.	Bila bapak/ibu mendapat promosi jabatan, apakah bapak/ibu harus pandai bergaul dengan semua kalangan pegawai	40% Harus	60% Tidak harus

Sumber : Data diolah,2018

Hal ini didukung dengan hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan pemilik PT. Kreatif Imaji Utama tentang Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Survey Wawancara Variable Promosi Jabatan

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN
1	Senioritas	Dari indikator senioritas di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa senioritas menjadi hal utama dalam pertimbangan promosi jabatan.
2	Kualifikasi Pendidikan	Dari indikator kualifikasi pendidikan di dapat hasil jawaban yang tingkat pendidikan tidak selalu menjadi hal yang penting.
3	Prestasi Kerja	Dari indikator prestasi kerja di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa mendapatkan prestasi kerja tidak selalu membuahkan promosi jabatan
4	Karsa dan Daya Cipta	Dari indikator karsa dan daya cipta di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa pegawai yang inovatif lebih besar peluangnya untuk di promosikan
5	Loyalitas	Dari indikator loyalitas di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa pegawai dengan loyalitas yang tinggi menjadi prioritas promosi
6	Kejujuran	Dari indikator kejujuran di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa kejujuran adalah hal yang harus dimiliki setiap karyawan
7	Supelitas	Dari indikator supelitas di dapat hasil jawaban yang menyatakan bahwa pandai bergaul menjadi hal yang penting untuk karyawan yang dipromosikan

Mengacu pada data dari tabel 1.6 diatas hasil kuesioner awal yang dijawab oleh 10 responden terdapat jawaban bahwa beberapa prestasi yang didapat tidak selalu membuahkan promosi, hal ini dapat terlihat dari banyaknya responden yang

menjawab sebesar 60%, Selain itu responden merasa bahwa pendidikan formal tidak selalu menjadi syarat dalam mendapatkan promosi jabatan, hal ini terlihat dari jawaban sebesar 40. Kemudian responden pun merasa tidak harus bergaul dengan semua kalangan pegawai, ini terlihat dari jawaban responden sebesar 60% Namun karyawan yang telah lama bekerja atau bisa dikatakan senior lebih cepat mendapatkan promosi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dalam tabel yaitu sebesar 100% setuju karyawan senior cepat mendapatkan promosi jabatan.

Maka dari itu penulis menetapkan judul penelitian adalah **"Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Serta Pengaruh Kinerja Karyawan PT. Kreatif Imaji Utama".**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Sebagai kajian terhadap latar belakang munculnya permasalahan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan menjadi beberapa pertanyaan untuk dijawab dengan harapan dapat memperoleh solusi dari permasalahan yang terjadi. Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Target yang telah ditetapkan perusahaan belum tercapai
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih tidak sesuai
3. Bonus yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

4. Karyawan tidak mendapatkan jatah liburan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik.
5. Beberapa prestasi kerja kadang kala tidak membuahkan suatu promosi jabatan.
6. Tidak semua karyawan merasa harus bergaul dengan semua karyawan andaikan mendapatkan promosi jabatan.

1.2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian Insentif pada PT. Kreatif Imaji Utama.
2. Bagaimana Promosi Jabatan pada PT. Kreatif Imaji Utama.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Kreatif Imaji Utama.
4. Apakah terdapat pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreatif Imaji Utama.
5. Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreatif Imaji Utama.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait dengan pencapaian kinerja karyawan dengan insentif dan promosi jabatan agar penelitian dapat selesai dengan baik.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dipilih oleh penulis sbb :

1. Untuk mengetahui Insentif di PT. Kreatif Imaji Utama.
2. Untuk mengetahui Promosi Jabatan di PT. Kreatif Imaji Utama.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Kreatif Imaji Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kreatif Imaji Utama.
5. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kreatif Imaji Utama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang penulis dapatkan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi penulis
   a. Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta menjadi informasi dasar yang memadai tentang pencapaian kinerja pada perusahaan.
   b. Melatih penulis untuk dapat terjun langsung dalam masyarakat luas khususnya pada penelitian di perusahaan sehingga tidak ada lagi kesengajaan dari apa yang sebenarnya terjadi.
2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kebijaksanaan atas program Insentif dan Promosi Jabatan serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan kedepannya.

3. Bagi Pihak Lain

Menjadikan sumbangan pemikiran perkembangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan pelajaran serta pengalaman. Selain itu, juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada PT. Kreatif Imaji Utama yang terletak di Komplek. Pasir Jaya XII No.2 , Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40254, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ke tahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1.7
Tabel Waktu Penelitian

No	Uraian	Bulan											
		Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Menentukan tempat penelitian												
2	Mengumpulkan data												
3	Membuat proposal UP												
4	Bimbingan dengan dosen pembimbing												