

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam keadaan perekonomian Indonesia yang sedang menurun, hal ini terjadi karena dampak dari pandemi Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian. Sehubungan dengan hal tersebut setiap perusahaan pastinya akan berlomba-lomba untuk menghindari kerugian yang akan terjadi, dengan begitu munculah persaingan antar perusahaan yang mana perlu adanya peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia supaya dapat bertahan pada kemerosotan perekonomian.

Dengan adanya tingkat persaingan dunia usaha yang dari waktu ke waktu semakin meningkat, maka peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pemikir, penggerak, serta perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga mengarah pada pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:244) yaitu “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.” Suatu perusahaan diperlukan dapat mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang baik serta berkualitas yang bermanfaat untuk memberdayakan serta mengoptimalkan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh kinerja karyawan, yang mana berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Menurut

Afandi (2016:68) bahwa “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.” Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan efektif dan efisien dibutuhkan kinerja yang baik dan profesional dari karyawan sehingga tercipta hasil yang baik untuk perusahaan, bukan hanya itu kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Dengan mengoptimalkan hasil dari sumber daya manusia diharapkan meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu perlu adanya faktor atau alat penggerak supaya karyawan bekerja secara optimal serta lebih efektif dan efisien.

Faktor yang pertama dapat diberikan kepada karyawan yaitu promosi jabatan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019:108) “Promosi dapat diartikan sebagai perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.” Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, hal ini ditimbulkan oleh keinginan mendapat status sosial yang lebih tinggi serta kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya. Promosi jabatan bukan hanya bermanfaat bagi seorang karyawan, hal tersebut juga bermanfaat bagi perusahaan karena langkah ini dapat mengembangkan kinerja karyawan

dilihat dari semangat kerja karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Selain promosi jabatan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Semangat tidaknya seorang karyawan untuk bekerja juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pemberian insentif tidak sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan ketika bekerja maka hal ini berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Handoko *dalam* Mangkunegara (2016:89) “Insentif dapat diartikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.” Jadi pemberian insentif pada karyawan juga berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan mendorong semangat kerja karyawan melalui pemberian imbalan berupa tambahan penghasilan diluar gaji pokok maka karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Dalam hal ini, PT. Surya Inti Putra Pahlawan Probolinggo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk sepeda motor Yamaha. Salah satu dealer resmi sepeda motor Yamaha yang memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yakni mendapatkan keuntungan dari penjualan, maka memiliki karyawan dengan kinerja yang baik adalah salah satu faktornya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dengan memberikan promosi jabatan dan insentif kepada karyawan merupakan hal yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya promosi jabatan dan insentif, karena semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang seharusnya diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik melakukan penelitian menggunakan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo ?
2. Apakah Promosi Jabatan dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo ?
3. Variabel manakah antara Promosi Jabatan dan Insentif yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk dapat lebih memfokuskan pembahasan untuk pemecahan masalah ini, maka diberikan suatu batasan, yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas yaitu promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.
2. Yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dicantumkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo
2. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo

3. Untuk menguji variabel promosi jabatan dan insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo

1.4.2 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

- a) Peneliti

Untuk menambah wawasan penulis terkait masalah tata kelola Sumber daya manusia pada perusahaan, terutama mengenai pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan.

- b) Fakultas Ekonomi

Fakultas dapat menjadikan laporan skripsi ini sebagai bahan referensi mahasiswa dalam mempelajari tentang kinerja karyawan dan dapat menambah kelengkapan kepastakaan Universitas Panca Marga.

2. Bagi Praktisi

Dapat dijadikan masukan dan wawasan bagi PT. Surya Inti Putra Pahlawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan yaitu promosi jabatan dan insentif untuk karyawan.

1.5 Asumsi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:54) “Asumsi merupakan pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masing-masing karyawan Dealer Yamaha PT. Surya Inti Putra Pahlawan mempunyai kedudukan serta tugas-tugasnya yang berbeda dan berhak dalam mendapatkan promosi jabatan.
2. Masing-masing karyawan Dealer Yamaha PT. Surya Inti Putra Pahlawan mempunyai hak dalam pemberian insentif yang didapat dari penjualan unit sepeda motor Yamaha.
3. Masing-masing karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo mempunyai kinerja yang berbeda.