

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi yang ada sekarang ini dengan adanya wabah *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19) memberikan dampak untuk aktivitas kehidupan bahkan mempengaruhi tingkat ekonomi di seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia (Dini Aftin, 2020:2). Kejadian kasus COVID-19 terus bertambah dari hari ke hari sehingga semua Negara termasuk Indonesia harus memberlakukan pembatasan sosial berskala besar dan *lock down* yang mempengaruhi terhentinya kegiatan seluruh manusia. Wabah *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19) bahkan telah berdampak menjadi pandemi global yang mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang dikarenakan perusahaan di beberapa sektor non vital harus menghentikan kegiatan perusahaannya selama peraturan (PSBB) di Indonesia yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya dan berdampak kepada tujuan utama perusahaan dalam menciptakan keuntungan.

PT Ramarayo Perdana Karawang adalah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan kendaraan motor di karawang yang memiliki banyak cabang di karawang dan Indonesia. COVID-19 yang memberikan dampak kepada sektor penjualan seperti PT Ramarayo Perdana Karawang yang diakibatkan oleh kebijakan PSBB yang berdampak kepada menurunnya daya beli dan perekonomian masyarakat mengharuskan PT Ramarayo Perdana Karawang mengambil kebijakan dalam pengurangan insentif yang berimbas kepada motivasi kerja karyawan yang menurun dan kinerja karyawan yang kurang baik.

(Sopiah Dan Sangadji, 2018:1) faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya

peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan bisnis untuk memperoleh target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja dan kompetensi yang baik. Indikator dalam mengukur kinerja karyawan penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja karyawan menurut (Firda, 2020) adalah sebagai tanggung jawab, keandalan, inisiatif, mutu pekerjaan dan kerja sama kesediaan karyawan.

Perusahaan dalam melakukan pengkajian penilaian terhadap kinerja karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawang diukur dengan capaian target penjualan karyawan. Selain itu kehadiran atau absensi yang baik mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab dan penilaian kinerja perusahaan terhadap karyawannya. Dalam perusahaan bisnis, penjualan merupakan hal yang utama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan berupa laba penjualan. Kegiatan penjualan pada PT Ramarayo Perdana Karawang dilakukan oleh karyawan, maka target perusahaan yang harus menjadi tanggung jawab setiap karyawan adalah capaian penjualan motor. Selain sebagai bahan penilaian kinerja perusahaan. Capaian penjualan

karyawan adalah tolak ukur insentif yang akan didapatkan oleh karyawan perusahaan di PT Ramarayo Perdana Karawang. Makin tinggi kuantitas penjualan karyawan maka insentif yang akan diterima juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kuantitas penjualan karyawan rendah maka akan mempengaruhi rendahnya insentif karyawan.

Tabel 1.1.

**Data Rekapitulasi Capaian Penjualan Motor Pada PT Ramarayo Perdana
Karawang Periode 2021**



Bulan	Realisasi Penjualan	Gap Penjualan	Target
Januari	98	102	200
Februari	75	125	200
Maret	80	120	200
April	88	112	200
Mei	65	135	200
Juni	91	109	200
Juli	78	122	200
Agustus	77	123	200
September	89	111	200
Oktober	85	115	200
November	84	116	200
Desember	115	85	200
Total Penjualan	1025	1375	2400
Persen	43%	57%	

Sumber data sekunder PT Ramarayo Perdana Karawang diolah oleh peneliti tahun 2021

Dijelaskan pada tabel 1.1. data rekapitulasi capaian penjualan Karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang Tahun 2021 yang belum mencapai target perusahaan di tahun 2021. Dijelaskan jika gap realisasi penjualan dengan target yang ditetapkan perusahaan cukup besar yaitu 57%. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh pandemi COVID-19 yang menjadikan pembeli lebih selektif dalam menggunakan keuangannya. Selain itu hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan memiliki motivasi untuk mencapai target penjualan perusahaan walaupun dalam masa pandemic COVID-19 yang terjadi 2021.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:13) mengemukakan jika faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. (Hasibuan, 2104:146) mengemukakan pendapat mengenai salah satu tujuan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih produktif, meningkatkan kinerja dan disiplin.. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Penjualan yang tidak mencapai target di tahun 2021 mencerminkan jika kinerja karyawan tidak baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi searah dengan kinerja karyawan dan hasil kerja berupa peningkatan penjualan bagi perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan seperti PT Ramarayo Perdana Karawang. Hal ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Effendy, 2018:95) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021:21) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Insentif, (Dyah Larasati, 2016) bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Diluar *skill* sumber daya manusia faktor motivasi seperti insentif dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang mendorong pekerja untuk berupaya besar dan bekerja lebih efisien dalam menunjang kinerjanya. Peranan Insentif dalam organisasi bertujuan agar pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian Insentif diharapkan mampu untuk membuat pegawai tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bekerja lebih giat (Dyah Larasati, 2016). Insentif pada PT Ramarayo Perdana Karawang diukur dari kinerja penjualan karyawan nya. Dikarenakan penjualan bagi perusahaan adalah tujuan utama agar kegiatan bisnis dan operasional perusahaan teteap berjalan. Masalah yang terjadi antara kinerja dengan pendapatan insentif yang diterima karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang yang memiliki motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja. Capaian penjualan karyawan merupakan alat ukur penilaian kinerja karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawang, karena capaian penjualan menggambarkan aktivitas *selling* yang dilakukan karyawan kepada konsumen. Makin sering karywan melakukan kegiatan *selling*, maka kinerja penjualan akan meningkat searah dengan penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 1.2.

**Kuesioner Pra Penelitian Insentif Karyawan PT Ramarayo Perdana
Karawang**

Indikator	Kuesioner Insentif	Kategori			
		SB	B	KB	TB
Lama bekerja	Lama bekerja karyawan akan mempengaruhi insentif	19	29	2	0
Senioritas	Senioritas mempengaruhi besarnya insentif karyawan	21	25	3	1
Kebutuhan	Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	0	9	35	6

Sumber data primer kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022

Lanjutan Tabel 1.2.
Kuesioner Pra Penelitian Insentif Karyawan PT Ramarayo Perdana
Karawang

Indikator	Kuesioner Insentif	Kategori			
		SB	B	KB	TB
Keadilan	Perusahaan selalu adil dan tepat waktu dalam memberikan insentif kepada karyawan	0	1	26	23
Evaluasi Jabatan	Evaluasi kerja dan tingkat jabatan mempengaruhi besarnya insentif	2	12	22	14
Rata-Rata	2.5				

Sumber data primer kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022

Masalah yang terjadi di PT Ramarayo Perdana Karawang adalah insentif karyawan yang tidak sesuai dengan waktu penerimaan insentif yang ditetapkan. Diperkuat dengan data kuesioner pra penelitian yang dilakukan pada 50 sampel karyawan mengenai insentif. Dijelaskan pada tabel 1.2. jika insentif yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hal ini disebabkan karena insentif karyawan tergantung kinerja penjualan karyawan. Jika kinerja penjualan karyawan rendah maka insentif yang didapat juga rendah. Selain itu dijelaskan jika insentif dari perusahaan kurang adil dan tepat waktu. Keterlambatan insentif yang diakibatkan karena masalah pada *Purchase Order* dan pembayaran konsumen atau masalah belum ada kejelasan mengenai *Purchase Order* sehingga terjadinya piutang atau AR. Terjadinya keterlambatan penerimaan insentif mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja tercermin dari hasil penjualan karyawan yang tidak pernah mencapai target pada tahun 2021, artinya insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini searah dengan hasil penelitian (Effendy, 2018) jika insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wewengkang et al., 2021) bahwa insentif secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti insentif belum tentu, menjadi tolak ukur semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Dari uraian penjelasan diatas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan insentif sehingga penulis menetapkan judul penelitian adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 Studi Kasus Pada PT Ramarayo Perdana Karawang ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Rekapitulasi capaian penjualan Karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang Tahun 2021 yang belum mencapai target perusahaan di tahun 2021.
2. Penjualan yang tidak mencapai target di tahun 2021 mencerminkan jika kinerja karyawan juga tidak baik.
3. Dijelaskan jika gap realisasi penjualan dengan target yang ditetapkan perusahaan cukup besar yaitu 57%. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh pandemi COVID-19 yang menjadikan pembeli lebih selektif dalam menggunakan keuangannya.
4. Masalah yang terjadi di PT Ramarayo Perdana Karawang adalah insentif karyawan yang tidak sesuai dengan waktu penerimaan insentif yang ditetapkan.
5. Kuesioner pra penelitian pada 50 sampel karywan menjelaskan jika insentif yang diterima karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan.
6. Penerimaan insentif yang diterima karyawan berdasarkan capaian penjualan, karena pengaruh COVID-19 penjualan menurun mempengaruhi insentif karyawan.
7. Keterlambatan insentif yang diakibatkan karena masalah pada *Purchase Order* dan pembayaran konsumen atau masalah belum ada kejelasan mengenai *Purchase Order* sehingga terjadinya piutang atau AR.
8. Insentif yang menurun tahun 2021 mengakibatkan motivasi karyawan menurun dan mempengaruhi capaian kinerja penjualan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Tema dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
3. Jenis penelitian, metode dan analisis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan analisis verifikatif.
4. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F.
5. Alat pengujian menggunakan SPSS V.25.0

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang?
2. Bagaimana insentif pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang?
4. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan insentif pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.

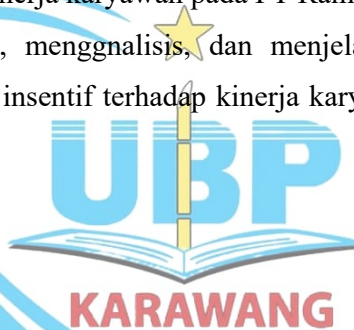
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan insentif pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dan insentif pada karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramarayo Perdana Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dapat meningkatkan indikator teori motivasi untuk perbaikan kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
2. Variabel insentif dapat meningkatkan indikator teori insentif untuk perbaikan kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
3. Variabel kinerja karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk perbaikan kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
4. Korelasi motivasi kerja dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
5. Pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.



6. Pengaruh simultan dari variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
2. Variabel insentif dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
3. Variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
4. Korelasi motivasi kerja dan insentif dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
5. Pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.
6. Pengaruh simultan dari variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT Ramarayo Perdana Karawang.