

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Melesatnya progres dunia bisnis di era 4.0 ini membuat produk dan jasa dengan mudah keluar masuk dalam suatu negara, persaingan global terkait bisnis menjadi hal yang tak bisa dihindari. Mengingat ketatnya persaingan global, maka bagi perusahaan yang ingin terus eksis dan memperluas ekspansinya maka pilihan satu-satunya adalah pengelolaan yang cermat. Di sisi lain strategi yang dijalankan juga harus lebih inovatif dan kreatif. Berbagai cara dapat dilakukan oleh manajemen untuk memenangkan persaingan global. Purpaningsih berpendapat mengenai hal ini pada jurnalnya dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” (2015:624) Dua aspek penting dalam memenangkan persaingan global adalah strategi bisnis, merupakan perencanaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai program utama sebagai implementasi dari strategi yang dipilih oleh organisasi dan memperkirakan sumber daya yang dibutuhkan guna menjalankan agenda tersebut, selanjutnya yakni kekuatan sumber daya manusia, diartikan sebagai roda penggerak dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Bagian penting dalam strategi bisnis yang sedang naik daun di Indonesia ialah sistem waralaba, sistem ini tergolong fenomena baru dalam lingkungan jual-beli di Indonesia meskipun sistem ini pada dasarnya sudah dijalankan oleh negara-negara maju barat maupun Amerika. Saat ini taraf waralaba (*franchise*) mulai berkembang cukup pesat di Indonesia mengingat anggaran yang dibutuhkan tergolong relatif rendah serta tidak membutuhkan tempat yang luas sehingga bahan yang disediakan juga tidak banyak. Pengertian waralaba adalah dalam Peraturan 1 No. 16 Tahun 1997 yang menyatakan bahwa waralaba adalah suatu bentuk saling ketergantungan antara pihak-pihak yang diberi hak untuk memperoleh kekayaan intelektual atau bentuk barang yang dihasilkan oleh pihak lain dengan suatu imbalan sesuai peraturan untuk tujuan penyediaan dan/atau penjualan barang atau jasa kepada pihak lain.

Pada prinsipnya waralaba (*franchise*) yakni bentuk dari kesepakatan antara dua belah pihak yang saling berkaitan mengenai langkah-langkah pengiriman barang maupun jasa untuk pembeli. Menurut Syahrani (2017:131) dalam Jurnalnya yang berjudul Konsep Waralaba Perspektif Ekonomi Islamh, pada kurun waktu tertentu, Franchisor akan memberikan lisensi terhadap franchise guna merealisasikan bisnis pengiriman barang maupun jasa yang dinaungi oleh nama

franchisor pada wilayah tertentu. Bentuk usaha yang harus dilakukan ialah harus selaras dengan aturan serta teknis yang telah kreasi oleh orang para pendiri *franchise*. Franchisor menyuplai dukungan berbentuk pendampingan assistance terhadap *franchise*, yang kemudian *franchise* memberikan uang sesuai dengan angka disepakati oleh kedua belah pihak sebagai wujud kolaborasi.

Seperti apa yang telah dipaparkan sebelumnya, aspek kedua dalam mengembangkan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), merupakan sumber daya yang meliputi unsur manusia yang mengelola sebuah perusahaan melalui akal, pikiran dan tenaga. Dalam memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia dibutuhkan pengelolaan yang efektif dan efisien atau disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Firman Ashadi (2017:413) dalam. Jurnalnya yang berjudul “Perkembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan usia dini” pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya ditujukan guna meningkatkan kualitas diri. Pada gilirannya, akan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia, baik secara makro ataupun mikro. Produktivitas seseorang dapat diukur salah satunya saat seseorang bekerja.

Bekerja sendiri memiliki beberapa makna jika ditinjau dari aspek kehidupan, menurut Wiltshire (2016) dalam Yaktiningtyas (2014:77) berjudul “Makna Bekerja, bekerja itu memiliki 8 arti. Yaitu, bekerja untuk aktivitas ekonomi, bekerja untuk rutinitas dan aktif, bekerja secara intrinsik memuaskan, bekerja secara moral benar, bekerja sebagai pengalaman interpersonal, bekerja sebagai status dan prestise, bekerja sebagai gender, dan bekerja sebagai kesempatan mengasah diri”. Dalam keseharian manusia, pekerjaan mempunyai fungsi yang sangat vital dalam memenuhi kehidupan. Dalam menentukan pekerjaan yang diambil selalu menyangkut dengan factor ekonomi, sosial, dan psikologis. Dari sisi ekonomi, orang akan bekerja guna mendapatkan upah yang sesuai dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Sementara pada kacamata sosial, seseorang akan cenderung merasa dihargai jika jabatan atau posisinya dalam pekerjaan tergolong tinggi. Berbagai cara bisa dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kapasitas diri karyawan sehingga mempunyai nilai yang tinggi dan berdaya saing. Cara itu bisa berbentuk pengembangan diri karyawan dengan memberikannya upah yang sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam menggaji karyawan juga diperlukan beberapa segi untuk menentukan besarnya, mulai dari waktu kerja ataupun kapasitas atau nilai karyawan tersebut. Dengan begitu maka antra perusahaan dan karyawan akan saling diuntungkan mengingat

hasil yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut Paryanti (2021:70) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT. Jasamarga”. Gaji ialah bentuk reward fundamental dalam suatu instansi perusahaan, upah merupakan imbalan finansial secara cepat dan tetap diberikan terhadap pekerja lepas menurut jam kerja ataupun kinerja.

Tabel 1.1  
Data Upah Minimum Regional Kota dan Kabupaten di Provinsi Jawa Barat

No	UMK Kota dan Kabupaten di Provinsi Jawa Barat	UMK yang Diperoleh
1	Kota Bekasi	Rp. 4.816.921
2	Kabupaten Karawang	Rp. 4.798.312
3	Kabupaten Bekasi	Rp. 4.791.843
4	Kota Depok	Rp. 4.377.231
5	Kota Bogor	Rp. 4.330.249
6	Kabupaten Bogor	Rp. 4.217.206
7	Kabupaten Purwakarta	Rp. 4.173.568
8	Kota Bandung	Rp. 3.774.860
9	Kota Cimahi	Rp. 3.272.668
10	Kabupaten Bandung Barat	Rp. 3.248.283
11	Kota Sumedang	Rp. 3.241.929
12	Kabupaten Bandung	Rp. 3.241.929
13	Kabupaten Sukabumi	Rp. 3.125.444
14	Kabupaten Sumedang	Rp. 3.064.218
15	Kabupaten Cianjur	Rp. 2.699.814

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa UMR Kota dan Kabupaten di Provinsi Jawa Barat terbesar yaitu Kota Bekasi sedangkan untuk Kabupaten Karawang terdapat di posisi kedua, dan urutan UMR Terendah Provinsi Jawa Barat yaitu Kabupaten Cianjur. Hal ini masih di bawah pendapatan gaji untuk karyawan dibidang otomotif, kontraktor dan transportasi dan dari sisi tunjangan lebih bervariasi menyesuaikan dengan prestasi dan target kerjanya.

Pada hakikatnya seseorang bekerja ingin mendapatkan jenjang karir yang meningkat serta selaras dengan pendapatan yang lebih pada seseorang tersebut. Untuk mencapai ini ada faktor eksternal disebut dengan faktor dari luar (Budianto, 2015:105) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Mediasi Investasi di Provinsi Bali”. Kinerja inilah yang menjadi tolok ukur seorang pegawai dapat menuju perbaikan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Alfamart Kecamatan Purwasari, Kabupaten Karawang. Merupakan satu dari berbagai cabang perusahaan ritel ternama di Indonesia. Adalah merupakan perusahaan dengan nama besar yang menganut sistem waralaba, Total Alfamart Kecamatan Purwasari terdiri 15 toko dengan jumlah pegawai 100 orang terdiri dari *Chief of Store* (COS) 15 orang, *Assistant Chief Of Store* (ACOS) 55 orang dan *Crew Store* (CS) 35 orang. Permasalahan yang ada di Alfamart Kecamatan Purwasari yaitu kinerja pegawai berkurang karena gaji dan insentif yang diterima kurang dikarenakan adanya potongan yang disebabkan barang hilang dan setiap tanggal merah hari libur nasional tidak dibayarkan tetapi diganti hari libur pada hari lainnya. Terkait dengan kinerja karyawan, adapun Penulis paparkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan Alfamart Kecamatan Purwasari

No	Pernyataan Kinerja	Jumlah Responden	Baik (Responden)	Tidak Baik (Responden)
1	Bagaimana kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	30	25	5
2	Bagaimana kualitas kerja, kuantitas kerja dilakukan oleh karyawan sendiri	30	20	10
3	Bagaimana karyawan memiliki tanggung jawab dengan apa yang dikerjakan	30	14	16

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan Penulis terhadap 30 responden karyawan Alfamart kecamatan Purwasari pada variabel kinerja, dari 3 kuesioner yang diajukan 1 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik yaitu “Bagaimana karyawan memiliki tanggung jawab dengan apa yang dikerjakan” dan terdapat 2 kuesioner dengan keterangan baik. Hal ini membuktikan jika, pada variabel kinerja masih terdapat permasalahan yang belum terselesaikan pada karyawan Alfamart kecamatan Purwasari.

Tabel 1.3  
Standar - Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Data Alfamart Kecamatan Purwasari, 2023

Tabel 1.4  
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Alfamart Purwasari pada Tahun 2021

No	Unsur Penilaian	Nilai	Keterangan
1	Disiplin Kerja	81	Baik
2	Etika	82	Baik
4	Kejujuran	86	Baik
5	Kerjasama	75	Cukup
6	Kerapihan Diri dan Lingkungan	92	Sangat Baik
7	Inisiatif dan Ketaatan Terhadap SOP	83	Baik
8	Loyalitas	80	Baik
9	Komunikasi	81	Baik
10	Jumlah	660	
11	Rata-rata	66%	Cukup

Sumber: Data Alfamart Kecamatan Purwasari, 2023

Tabel 1.5  
Pencapaian Alfamart Januari 2021 – Desember 2021

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari	450.000.000	445.000.000	9888,9%
Februari	430.000.000	431.000.000	10023,3%
Maret	510.000.000	508.000.000	9960,8%
April	780.000.000	778.000.000	9974,4%
Mei	960.000.000	940.000.000	9791,7%
Juni	760.000.000	761.000.000	10013,2%
Juli	530.000.000	521.000.000	9830,2%
Agustus	490.000.000	480.000.000	9795,9%

September	470.000.000	465.000.000	9893,6%
Oktober	420.000.000	405.000.000	9642,9%
November	480.000.000	450.000.000	9375,0%
Desember	520.000.000	521.000.000	10019,2%

Sumber: Data Alfamart Kecamatan Purwasari, 2023

Berdasarkan data di atas, Penulis menyimpulkan pencapaian target kerja karyawan hanya berhasil dipenuhi 3 kali yaitu pada bulan Februari, Juni dan Desember dalam 1 periode atau tahun 2021. Hal ini juga melambangkan jika, kinerja karyawan Alfamart kecamatan Purwasari masih dalam kategori cukup. Hal ini dapat terjadi karena disebabkan beberapa faktor, salah satunya ialah UMR gaji kabupaten Karawang yang masih dibawah Kabupaten Bekasi yaitu kabupaten yang bersebelahan dengan Kabupaten Karawang di Provinsi Jawa Barat. Hal ini juga diperkuat dari hasil pra survey pada variable kinerja yang masih masuk dalam kategori tidak baik.

Tabel 1.6  
Pra Survey Variabel Gaji Karyawan Alfamart Kecamatan Purwasari

No	Pernyataan Gaji	Jumlah Responden	Baik (Responden)	Tidak (Responden)
1	Bagaimana pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati	30	14	16
2	Bagaimana pegawai yang melaksanakan tugas – tugas yang sejenis, kritikalnya relative sama, memperoleh imbalang yang sama pula	30	20	10
3	Bagaimana organisasi menerima gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar	30	13	17
4	Bagaimana gaji yang diterima saat ini sudah cukup layak	30	14	16
5	Bagaimana gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	30	12	18

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan Penulis terhadap 30 responden karyawan Alfamart kecamatan Purwasari pada variable gaji, dari 5 kuesioner yang diajukan 4 diantaranya memiliki

point lebih besar pada keterangan tidak baik. Hanya ada 1 kuesioner dengan keterangan baik yaitu, kesesuaian gaji dengan posisi dan perusahaan sejenis. Hal ini membuktikan jika, pada variable gaji masih belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau primer dari karyawan Alfamart kecamatan Purwasari.

Hal ini dipertegas lagi pada penelitian yang dilakukan oleh Hadi Soedjoko (2021) dalam Jurnalnya yang berjudul “Determinasi Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kompensasi, berdasarkan hasil penelitiannya diketahui Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. berdasarkan hasil yang telah ditaksir, didapatkan nilai t hitung t tabel sebesar 2, 622 > 1, 684 dengan taraf signifikan hasil dengan angka 0,013. Dalam kata lain, Ha diterima dan H0 ditolak dalam penelitian ini.

Tabel 1.7  
Data UMR Karawang dengan Profesinya Sesuai Posisinya

No	UMR (Rp)	Profesi/Jabatan	Gaji (Rp)	Tunjangan
1	4.700.000	Staf Accounting	4.500.000 - 5.500.000	Lembur
2	4.700.000	Staf Keuangan	5.000.000 - 5.500.000	-
3	4.700.000	Managerial	8.000.000 - 25.000.000	Tranportasi & Lembur
4	4.700.000	SPV	5.000.000 - 7.500.000	Transportasi
5	4.700.000	Staf HRD	4.500.000 - 6.000.000	-
6	4.700.000	Sales/Marketing	3.500.000 - 5.000.000	Target Penjualan
7	4.700.000	Staf Retail	4.000.000 - 5.000.000	-

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Atas landasan data tersebut, standar gaji retail, pelayanan dan pekerja pabrik sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten atau kota yaitu Rp. 4.700.000 adapun gaji bisa mencapai Rp. 5.500.000 sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Untuk tunjangan sendiri, pada karyawan pelayanan, retail dan pabrik diberikan tunjangan lembur sesuai dengan porsi dan hitungan jam kerja. Hal ini masih di bawah pendapatan gaji untuk karyawan dibidang otomotif, kontraktor dan transportasi dan dari sisi tunjangan lebih bervariasi menyesuaikan dengan prestasi dan target kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi Penulis di Alfamart Kecamatan Purwasari, gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Karawang sebesar 4.700.000. Hanya karyawan akan menerima gaji tidak sesuai dengan angka tersebut dikarenakan beberapa harus mengganti seperti biaya kehilangan barang tergantung jumlah barang yang hilang. Tujuan

potongan ini, terkadang menjadi keluhan bagi karyawan. Karena jika kehilangan barang besar maka potongan gaji semakin besar.

Tabel 1.8  
Perhitungan Nota Selisih Barang atau Barang yang Hilang

Jabatan	Proxy NSB	Jumlah Hari Kerja	Total	Jumlah Karyawan	Total	NSB
Crew	1	27	27	5	135	6.666
Acos	1,5	27	40,5	3	121,5	10.000
Cos	1,75	27	47,25	1	47,25	11.666
					303,75	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan data di atas untuk perhitungan nota selisih barang (NSB) atau bisa disebut barang yang hilang jadi untuk perhitungan adanya besaran tanggungan sesuai jabatannya masing-masing.

Tabel 1.9  
Penjelasan Pembagian Nota Selisih Barang Lebih Besar Dari Pada Batas Toleransi Kehilangan

Januari 2021
Total Net Sales Rp.450.000.000
Target/Hari Rp.14.516.219
Total Barang Hilang Rp.750.000
Batas Toleransi Kehilangan ( Rp.450.000.000 X 0,15% ) = Rp.675.000
Rp.675.000 – Rp.750.000 = ( - Rp75.000 )
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crew 135 : 303,75 x 75.000 = 33,333 : 5 = 6,666 /orang</li> <li>▪ Acos 121,5 : 303,75 x 75.000 = 30,000 : 3 = 10.000 /orang</li> <li>▪ Cos 47,25 : 303,75 x 75.000 = 11,666 : 1 = 11,666 /orang</li> </ul>

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Tabel 1.10  
Penjelasan Pembagian Nota Selisih Barang Lebih Kecil dari pada Batas Toleransi Kehilangan

April 2021
Total Net Sales Rp. 780.000.000
Target/Hari Rp. 30.000.000
Total Barang Hilang Rp. 1.010.000
Batas Toleransi Kehilangan (Rp 780.000.000 X 0.15%) = Rp 1.170.000 Rp. 1.170.000 – Rp. 1.010.000 = Rp. 160.000
Karyawan Tidak Menggantikan Barang yang Hilang karena Nilai Batas Toleransi Kehilangan Lebih Besar dari pada Nota Selisih Barang atau disebut Barang yang Hilang

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Tabel 1.11  
Data Nota Selisih Barang Januari 2021 – Desember 2021

Bulan	Total Net Sales	Batas Toleransi Kehilangan (BTK)	Nota Selisih Barang (NSB)	COS	ACOS	CREW
Januari	450.000.000	675.000	750.000	11.666	10.000	6.666
Februari	430.000.000	645.000	840.000	30.333	26.000	17.333
Maret	510.000.000	765.000	730.000	BTK>NSB	BTK>NSB	BTK>NSB
April	780.000.000	1.170.000	1.010.000	BTK>NSB	BTK>NSB	BTK>NSB
Mei	960.000.000	1.440.000	2.200.000	118.222	101.333	67.555
Juni	760.000.000	1.140.000	1.200.000	9.333	8.000	5.333
Juli	530.000.000	795.000	930.000	21.000	18.000	12.000
Agustus	490.000.000	675.000	510.000	BTK>NSB	BTK>NSB	BTK>NSB
September	470.000.000	705.000	710.000	777	666	444
Oktober	420.000.000	630.000	830.000	31.111	26.666	17.777
November	480.000.000	720.000	510.000	BTK>NSB	BTK>NSB	BTK>NSB
Desember	520.000.000	780.000	830.000	7.777	6.666	4.444

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan data di atas, ada namanya BTK (Batasan Toleransi Kehilangan) 0,15% dari total net sales dan ditentukan oleh perusahaan, total didapatkan hasil dari bulan Januari 2021 sampai Desember 2021 ada total kerugian kehilangan barang yang harus digantibes sesuai jabatan masing – masing, untuk *Chief Of Store* (COS) Rp.230.219 *Assistant Chief of Store* (ACOS) Rp.197.331 dan untuk *Crew Store* (CS) Rp.131.552. Terkait dengan variable Gaji, Penulis menyimpulkan jika besaran gaji dan tunjangan karyawan retail di bawah pendapatan gaji untuk

karyawan dibidang otomotif, kontraktor dan transportasi dan dari sisi tunjangan lebih bervariasi menyesuaikan dengan prestasi dan target kerjanya.

Hal ini diperkuat pernyataan pra survey dengan hasil pada 5 kuesioner yang diajukan 4 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik. Hanya ada 1 kuesioner dengan keterangan baik Khusus pada karyawan Alfamart, mereka juga harus menerima potongan nota selisih barang (NSB) atau bisa disebut barang yang hilang yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan sebesar 0,15% secara general.

Tabel 1.12  
Pra Survey Variabel Insentif Karyawan Alfamart Kecamatan Purwasari

No	Pernyataan Insentif	Jumlah Responden	Baik (Responden)	Tidak Baik (Responden)
1	Bagaimana insentif yang diberikan perusahaan layak sesuai dengan kinerja karyawan	30	13	17
2	Bagaimana saya layak mendapatkan insentif lebih, karena kinerja yang berprestasi	30	22	8
3	Bagaimana insentif yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan	30	10	20
4	Bagaimana insentif diberikan secara adil	30	11	19
5	Bagaimana jumlah insentif yang diberikan telah layak	30	14	16

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan Penulis terhadap 30 responden karyawan Alfamart kecamatan Purwasari pada variable insentif, dari 5 kuesioner yang diajukan 4 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik. Hanya ada 1 kuesioner dengan keterangan baik yaitu, “Bagaimana saya layak mendapatkan insentif lebih, karena kinerja yang berprestasi”. Hal ini membuktikan jika, pada variable insentif masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan Alfamart kecamatan Purwasari.

Hal ini selaras yang disampaikan dalam penelitian oleh Haerani (2022) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah terkait dengan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,310. Artinya, dalam penelitian ini insentif mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Di samping gaji, prestasi kinerja karyawan juga banyak dipengaruhi oleh insentif yang mereka dapatkan selama bekerja. Insentif sendiri merupakan program untuk mendorong para karyawan agar lebih termotivasi, semangat, dan berkeinginan untuk maju dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Paryanti, 2021:71).

Pada prinsipnya, balas budi atas kinerja yang bagus dari karyawan dengan melebihi tugas standar yang telah diberikan perusahaan menjadi salah satu hal pokok yang berkaitan dengan insentif. Sebagai contoh ialah target yang terpenuhi bahkan lebih dan lembur kerja. Insentif yang didapat oleh karyawan tentu memberikan dorongan positif semisal mereka lebih giat dalam bekerja dan terus meningkatkan kualitas diri. Berdasarkan hasil observasi Penulis, terkait dengan insentif utamanya di dapatkan karyawan bagian retail seperti Kasir, insentif yang diterima hanya ketika karyawan masuk pada cuti bersama lebaran, idul fitri, dan idul adha, sedangkan untuk hari libur nasional diganti hari libur pada hari lainnya. Insentif yang diterima kisaran 100 ribu sampai 300 ribu Rupiah. Hal ini terkadang dikeluhkan karyawan karena insentif yang diterima terlalu sedikit, di hari kerja biasa terkadang karyawan harus menutup toko dengan melebihi masa jam kerja, tanpa diberikan insentif diluar gaji dalam bentuk apapun. Diluar insentif dan gaji yang diberikan, karyawan yang mempunyai efek besar dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan juga akan mendapatkan promosi jabatan.

Dengan begitu, jenjang karir disuatu perusahaan merupakan sesuatu yang selalu ingin dicapai oleh para karyawan untuk bisa meningkatkan kehidupan mereka baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Promosi jabatan pada umumnya dipahami sebagai pretasi atas keberhasilan karyawan menunjukkan etos kerja serta eksistensi atas kapasitas dan kualitas karyawan untuk menempati kursi dengan level lebih tinggi (Widyani, 2020:82) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan”

Tabel 1.13  
Data Absen Insentif Januari 2021 – Desember 2021

No	Tanggal	Hari Libur Indonesia	Dibayar	Tidak Dibayar
1	01 Januari 2021	Hari Tahun Baru Masehi		Tidak
2	12 Februari 2021	Tahun Baru Imlek		Tidak
3	11 Maret 2021	Isra Miraj		Tidak
4	14 Maret 2021	Hari Suci Nyepi		Tidak
5	02 April 21	Jumat Agung		Tidak
6	1 Mei 2021	Hari Buruh		Tidak
7	12 Mei 2021	Cuti Bersama Lebaran	Ya	
8	13 Mei 2021	Hari Raya Idul Fitri	Ya	
9	14 Mei 2021	Hara Raya Idul Fitri	Ya	
10	26 Mei 2021	Hari Waisak		Tidak
11	1 Juni 2021	Hari Raya Pancasila		Tidak
12	20 Juli 2021	Idul Adha	Ya	
13	11 Agustus 2021	Tahun Baru Islam		Tidak
14	17 Agustus 2021	Hari Kemerdekaan		Tidak
15	20 Oktober 2021	Maulid Nabi Muhammad SAW		Tidak
16	25 Desember 2021	Hari Natal		Tidak

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan data di atas, dalam 1 periode di tahun 2021 karyawan retail di Alfamart hanya menerima 4 kali insentif, dimana hal ini melambangkan kurangnya pemberian insentif dari perusahaan kepada karyawan, sehingga dapat disimpulkan insentif yang diberikan kurang sesuai yang diperkuat pernyataan pra survey dengan hasil, dari 5 kuesioner yang diajukan 4 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik. Insentif utamanya di dapatkan karyawan bagian retail seperti Kasir, insentif yang diterima hanya ketika karyawan masuk pada hari raya idul fitri, hari raya idul adha, sedangkan untuk hari libur nasional diganti hari libur pada hari lainnya. Insentif yang diterima dikisaran 100 ribu sampai 300 ribu Rupiah.

Tabel 1.14  
Pra Survey Variabel Promosi Jabatan Karyawan Alfamart Kecamatan Purwasari

No	Pernyataan Promosi Jabatan	Jumlah Responden	Baik (Responden)	Tidak Baik (Responden)
1	Bagaimana perusahaan menaikan jabatan saat karyawan telah lama mengabdikan pada satu posisi	30	21	9
2	Bagaimana perusahaan mempromosikan jabatan sesuai dengan prestasinya	30	13	17
3	Bagaimana lingkungan pekerjaan mendukung untuk promosi jabatan	30	12	18

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan Penulis terhadap 30 responden karyawan Alfamart kecamatan Purwasari pada variable promosi jabatan, dari 3 kuesioner yang diajukan 2 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik. Hanya ada 1 kuesioner dengan keterangan baik yaitu, “Perusahaan menaikan jabatan saat karyawan telah lama mengabdikan pada satu posisi”. Hal ini membuktikan jika, pada variable promosi jabatan masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan Alfamart kecamatan Purwasari.

Sama seperti penelitian Suparina (2018) yang teruang di Jurnalnya dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Makassar, dijelaskan bahwa promosi jabatan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.15  
Data Promosi Jabatan Alfamart Truly Estate Kecamatan Purwasari

Nama	Lamanya Bekerja	Di Promosikan	Tidak Di Promosikan
Madinatul	3 Tahun		Tidak
Fuzi	2 Tahun	Ya	
Hesty	2 Tahun	Ya	
Hafid	1,8 Tahun		Tidak
Fitroh	1 Tahun		Tidak

Sumber: Data Alfamart Kecamatan Purwasari, 2023

Berdasarkan data di atas, diketahui promosi jabatan pada karyawan Alfamart Kecamatan Purwasari bukan didasarkan pada lama waktu bekerja saja, mereka yang sudah bekerja di atas 2 tahun dan memiliki potensi dapat ditaikan promosi jabatannya, pada kasus karyawan yang sudah bekerja 3 tahun pada tabel di atas berdasarkan observasi Penulis diketahui hambatan terjadi dari segi usia. Hal ini melambangkan, promosi jabatan di Alfamart bukan didasarkan pada softskill atau keterampilan dan etos kerja yang dimiliki karyawan saja, masa waktu dan usi menjadi pengaruh lainnya.

Hal ini diperkuat oleh hasil pra survey yang dilakukan Penulis, dari 3 kuesioner yang diajukan 2 diantaranya memiliki point lebih besar pada keterangan tidak baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Safitri (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaji Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Kecamatan Telanaipura Kota Jambi”. Dalam hasil penelitian itu diperlihatkan keseluruhan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan permasalahan yang telah Penulis paparkan, adanya ketertarikan lebih dalam mengangkat permasalahan ini jauh lebih dalam.

Maka Penulis ingin mengangkatnya menjadi sebuah Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengenai identifikasi masalah pada skripsi ini, penulis paparkan diantaranya sebagai berikut:

1. Belum terbangun kerjasama tim yang baik di Alfamart Purwasari
2. Kinerja karyawan masih belum optimal
3. Besarnya potongan gaji yang disebabkan kehilangan barang
4. Tidak adanya upah lembur atas jam kerja lebih karena harus menutup retail
5. Besaran insentif yang kurang memenuhi kriteria yang diinginkan karyawan

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan salah satu poin krusial yang berperan untuk membatasi ruang lingkup masalah sehingga tidak melebar dari topik dan fokus pada kajian yang diteliti secara mendalam dan detail, dalam penulisan penelitian ini Penulis membatasi hanya pada “Pengaruh gaji, insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari”.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang yang telah Penulis paparkan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari?
2. Bagaimana insentif Alfamart Kecamatan Purwasari?
3. Bagaimana promosi jabatan di Alfamart kecamatan purwasari?
4. Bagaimana kinerja jabatan di Alfamart Kecamatan Purwasari ?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial gaji terhadap kinerja karyawan Alfamart?
6. Bagaimana pengaruh secara parsial intensif terhadap kinerja karyawan Alfamart?
7. Bagaimana pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Alafamart?
8. Bagaimana pengaruh secara simultan gaji insentif promosi terhadap kinerja karyawan Alfamart?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis gaji di Alfamart Kecamatan Purwasari.
2. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis insentif di Alfamart Kecamatan Purwasari.
3. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis promosi jabatan karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari.
4. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis kinerja jabatan karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari.
5. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis gaji, secara parsial terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari
6. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis insentif, secara parsial terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari
7. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis promosi jabatan, secara parsial terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari
8. Untuk menjelaskan, mengetahui dan menganalisis gaji, insentif, promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari

## 1.6 Manfaat Penelitian

Dapat menjadi harapan, penelitian ini bisa menyuplai masukan positif untuk setiap elemen, adapun manfaat penelitian yang diberikan diantaranya:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan. Skripsi ini diharap bisa memberikan sumbangan bagi perkembangan dunia ilmu pengetahuan, khususnya terhadap kajian manajemen sumber daya manusia general.
2. Bagi Akademik. Dapat memberikan informasi dan menambah daftar pustaka yang terdapat di Universitas Buana Perjuangan, serta bisa dijadikan bahan dsar pada kajian dan informasi yang bermanfaat terhadap mereka yang mempunyai keinginan dan rasa ingin tahu terhadap ilmu pengetahuan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis. Dapat mendapatkan informasi yang lebih detail mengenai pengaruh antara gaji, insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kecamatan Purwasari.
2. Bagi Alfamart Kecamatan Purwasari. Hasil skripsi ini bisa difungsikan untuk bahan pertimbangan institusi dalam membuat kebijakan dalam meningkatkan, mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan selanjutnya terkait sumber daya manusia