BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini banyak perusahan yang sepakat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu dalam maju atau mundurnya sebuah perusahaan bahkan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi baik dan buruknya sebuah perusahaan, di dalam sumber daya manusia pun mempunyai banyak faktor di dalamnya yang salah satunya adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang memiliki kinerja baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Berbeda dengan kinerja karyawan yang buruk yang dapat merugikan perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat bekerja maksimal, tidak ada konflik antara karyawan dengan perusahaan, serta tercapainya kepuasan terhadap kedua belah pihak. Kinerja karyawan sangat perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan peluang yang baik maupun buruk yang dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri dalam bekerja sehari-hari. Sehingga perusahaan dapat menentukan gaji dan bonus yang didasari oleh perilaku karyawan itu sendiri, yang di nilai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan itu sendiri yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan yang berhubungan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu itu sendiri bekerja.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah Insentif, setiap individu seorang karyawan yang bekerja diperusahaan selain termotivasi untuk mendapatkan insentif dari perusahaan guna pencapaian prestasi kerja yang lebih baik .

Insentif merupakan salah satu perangsang yang diberikan secara sengaja oleh perusahaan apapun jabatannya, dengan tujuan ikut memelihara, memperkuat dan membangun harapan manajer dan karyawan agar dalam diri karyawan timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Maka insentif akan merangsang peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang pada akhirnya insentif membawa manfaat bagi kedua pihak bagi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang berarti akan meningkatkan penghasilan perusahaan, dengan mengacu pada bentuk pemberian insentif yang salah satunya adalah *piecework* yang merupakan pembayaran yang diukur menurut banyakanya unit atau satuan barang dan jasa yang dihasilkan oleh individu tersebut, adapun sistem pemberian insentif yang bisa diberikan perhari, perminggu ataupun perbulan.

PT Haleyora Power adalah sebuah anak perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (selanjutnya disingkat PLN) yang bergerak di bidang *Operation & maintanance* pada jaringan transmisidan distribusi kelistrikan. Didirikan sejak 18 oktober 2011, PT Haleyora Power beroperasi di wilayah Sumatera, Jawa & Bali. Salah satu misi perusahaan ini adalah mengembangkan kompentensi dan profesionalisme *human capital* untuk menjamin kepuasan pelanggan.

PT Haleyora Power yang tersebar hampir disetiap daerah ini pun berada di wilayah cikembar yang melayani pelayanan teknis (Yantek) dan penagih (Billman) yang tidak bisa dipungkiri menjadi ujung tombak perusahaan untuk mendapatkan pendapatan, ketika kedua unsur ini kinerjanya menurun diindikasikan pendapatan perusahaan pun ikut menurun.

Permasalahan di lapangan bahwa PT Haleyora Power yang menjadi mitra PT PLN (persero) adalah pemberian insentif yang diberikan tidak sebanding dengan jarak antara kantor dengan lokasi pelanggan, yang memerlukan biaya transportasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang diberikan oleh beberapa orang karyawan kepada peniliti.

Tabel 1.1

Data Penagihan Pelanggan Yang Tidak Terealisasi Pada Tahun 2018 PT Haleyora Power ULP Cikembar

Bulan	Target	Tidak terealisasi	terealisasi	Persentase
Januari	180000	4661	175339	2,59%
Februari	180000	5167	174,883	2,87%
Maret	180000	6782	173.218	3,77%
April	180000	4054	175.946	2,25%

Mei	180000	3883	176.117	2,16%
Juni	180000	4575	175.425	2,54%
Juli	180000	3798	176.202	2,11%
Agustus	180000	4098	175.902	2,28%
September	180000	3659	176.341	2,03%
Oktober	180000	3207	176.793	1,78%
November	180000	5024	174.976	2,79%
Desember	180000	2903	177.097	1,61%

Sumber : PT Haleyora Power Rayon Cikembar 2018

Berdasarkan tabel penagihan pelanggan yang tidak terealisasi menunjukan bahwa kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar terlihat kurang baik, dengan indikasi tunggakan pelanggan Dilihat pada bulan januari sampai dengan maret di tahun 2018, tunggakan PT Haleyora Power Rayon Cikembar mengalami kenaikan di sebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan sebagai penagih

(*Billman*) yang di karenakan tidak sesuai nya insentif dengan jarak yang ditempuh oleh karyawan.

Maka dari itu peneliti mengambil judul "PERANAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HALEYORA POWER RAYON CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI"

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi terdapat permasalahan pada kinerja karyawan pada billman atau penagih PT Haleyora Power Cikembar. Hal tersebut dibuktikan dengan tabel tunggakan pelanggan yang naik, permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kinerja karyawan menurun.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana insentif karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui insentif karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Cikembar.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1.3.2.1. Bagi Akademisi

Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia , sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan peneliti dan pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.3.2.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah terutama dalam bidang manajemen sumber daya maAusia.

1.3.2.3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan Insentif, Kinerja Karyawan, dan keadilan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

1.4. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1. Lokasi penelitian yang di ambil

Lokasi penelitian yang diambil yaitu PT Haleyora Power Rayon Cikembar yang beralamat di di Sukamulya, Cikembar, Sukabumi, West Java 43157.

1.4.2. Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih lima bulan, terhitung dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019. Selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai dengan pengujian usulan penelitian.

Tabel 1.2 Lamanya Penelitian

No	Keterangan	2018				2019																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Tahap Penelitan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	a. Observasi																												
	b. Wawancara																												
2.	Tahap Penyusunan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
	a. Pengumpulan Data																												
	b. Pengolahan Data																												
	c. Analisis Data																												
	d. Penyusunan Skripsi																												
	e. Bimbingan Skripsi																												
		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3.	a. Penyerahan Skripsi																												
	b. Sidang Skripsi																												
	c. Perbaikan Skripsi																												