

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (M.T.E. Hariandja 2002, H2).

Salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik adalah Sumber daya manusia. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, di perlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki keterampilan untuk mengelola organisasi dengan optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan

daya saing. Tiga level strategi perusahaan yang di kenal antara lain strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi level fungsional adalah strategi SDM, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia serta melakukan pengembangan SDM dan staffnya (Bayu Aji Santoso, 2020).

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Sumber daya yang berkualitas diperlukan untuk kelangsungan perusahaan yang bisa dilihat dari hasil kerjanya, karena setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi.

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang di gariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering di hadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan dan insentif yang kurang. Penerapan sistem insentif berbasis kinerja di dalam suatu perusahaan/organisasi memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja karyawan Plaza Asia Tasikmalaya dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan/organisasi adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan meliputi produktivitas kerja loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kinerja karyawan.

Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2009) seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat di lihat dengan indikator : (1) *quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang di dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misanya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. (2) *quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, dan (3) *timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

(Mangkuprawira et al., 2013) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim memberikan dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Umumnya pada seluruh perusahaan, tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan kedisiplinan serta kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian sistem insentif, insentif ini merupakan alat yang di pergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Siti dan Moch Ichsan, 2021). Insentif

keuangan dapat berarti jumlah yang dibayarkan kepada karyawan, dalam bentuk pembayaran bulanan atau dalam bentuk lainnya yang berfungsi penghasilan tambahan kepada karyawan (Ali et al., 2012).

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak Perusahaan, agar omzetnya dapat meningkat.

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya kerja. Budaya Kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang bernilai sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastik, 2002:252) dalam Widyawati (2021).

Pusat perbelanjaan Plaza Asia berdiri sejak tanggal 7 September 2007, Plaza Asia merupakan sebuah pusat perbelanjaan terbesar se-Priangan Timur dengan SIUP No.503/0687/PW/VII/2006 dan tanda daftar perusahaan (TDP) Nomor.102915200191, Plaza Asia didirikan diatas area seluas 4,6 Ha yang terdiri atas bangunan Mall, Ruko, Convention Hall, Hotel, dan Restaurant. Mall yang berlokasi di jalan HZ Mustofa itu memiliki fasilitas yang cukup komplit dalam menunjang segala kebutuhan belanja warga di wilayah tasikmalaya dan sekitarnya. Plaza Asia menjadi salah satu tempat favorit yang banyak di kunjungi oleh masyarakat Tasikmalaya.

Setelah 14 Tahun berdiri Plaza Asia yakin akan dapat mempertahankan *track record*-nya sebagai *market leader* di kawasan Tasikmalaya dengan terus memberikan pengalaman belanja terbaik serta pelayanan dan fasilitas terbaik. Dengan posisi sebagai yang terdepan, "*trade mix*" yang eksklusif, pelayanan dan fasilitas terbaik dan pengunjung yang loyal, Plaza Asia berharap akan akan mencapai pertumbuhan yang lebih besar lagi di masa depan melalui usaha yang terus menerus untuk berbenah diri, melakukan inovasi dan menjadi unggul.

Prestasi yang baik akan dapat diperoleh bila kinerja karyawan baik dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu di dukung oleh komitmen organisasi, dan budaya kerja yang baik serta insentif yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan di Plaza Asia Tasikmalaya bagian *fashion* bahwa terjadi penurunan terhadap kinerja pada karyawan. fakta

dilapangan menyebutkan pramuniaga kurang dalam berdisiplin karena masih ada pramuniaga yang mengobrol dengan pramuniaga lain ketika tidak ada konsumen dan masih ada juga pramuniaga yang sesekali duduk ketika tidak ada konsumen. Kemudian mengenai disiplin kerja pada tingkat kehadiran dan masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Berdasarkan tata tertib dari Plaza Asia Tasikmalaya, bahwa ada 2 shift untuk pramuniaga diwajibkan untuk datang tepat waktu pada shift pertama jam 09:00-17:00 WIB dan shift kedua pada jam 13:00-21:00 WIB. Namun masih ada karyawan yang datang ke kantor lebih dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan telat masuk selama 3 kali maka akan diberi sanksi untuk pengurangan cuti yang diberikan kepada karyawan selama 12 hari setahun. Tetapi bila tidak masuk tanpa keterangan maka akan dipotong dari gaji karyawan yang bersangkutan. Serta masih adanya kesalahan dari pramuniaga pada saat memasukan harga ke nota sehingga adanya komplain dari konsumen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah insentif, komitmen karyawan, dan budaya kerja yang hasilnya akan di sajikan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Insentif, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga bagian Fashion Di Plaza Asia Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah di uraikan dalam latar belakang, yaitu mengenai sejauh mana pengaruh insentif, komitmen, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Insentif karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya?
2. Bagaimana Komitmen organisasi karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya?
3. Bagaimana Budaya Kerja karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya?
4. Bagaimana Pengaruh Sistem Insentif, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga bagian *Fashion* Di Plaza Asia Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan hasil uraian identifikasi masalah di atas yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem Insentif karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya
2. Komitmen Organisasi karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya
3. Budaya Kerja karyawan Di Plaza Asia Tasimalaya
4. Pengaruh Sistem Insentif, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga bagian *Fashion* Di Plaza Asia Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu, juga berguna bagi penulis, perusahaan, dan pihak lain.

1. Pengembangan dan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi ke khasanah ilmu pengetahuan. Khususnya mengenai Sistem Insentif, Komitmen Organisasi Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Sumber Daya Manusia perusahaan, dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi tentunya diharapkan akan dapat memberikan manfaat:

1) Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai pemberian insentif, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui pemberian insentif dan komitmen karyawan bagian *Fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya.

3) Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penulis lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Plaza Asia Tasikmalaya yang berlokasi di jalan KHZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46126.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Plaza Asia Tasikmalaya yang berlokasi di jalan KHZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46126. dengan jadwal yang dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu mulai dari Maret sampai Agustus 2023.