

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat[1]. Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila sebuah perusahaan dapat memberikan balas jasa yang sesuai dengan kemampuan kinerja.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan – kebijakan yang diambil.

Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kebijakan dalam pemberian insentif, dan promosi jabatan. Pada umumnya setiap orang mengharapkan imbalan dalam melakukan pekerjaan, memperoleh imbalan adalah hak seseorang apabila ia telah melakukan pekerjaan dengan baik. Di luar imbalan gaji pokok pada setiap bulannya, ada berupa insentif yang digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau probabilitas organisasi.

Insentif adalah suatu imbalan yang dibayarkan atas dasar produktivitas melebihi standar yang ditetapkan[2]. Dengan adanya insentif perusahaan mengharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan usaha yang terbaik sehingga kinerja karyawan meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Mengingat salah satu jalur utama pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan karier karyawan

ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan.

Adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas.

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status dan pendapatan semakin tinggi [1].

Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Untuk dapat dipromosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

PT. Buana Telekomindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dan merupakan dealer resmi dari PT. XL Axiata. PT. Buana Telekomindo Medan beralamat di Jl. Brigjen Katamso (*simpang alfalah*) No.28 J-K Medan dan berpusat di Tangerang Selatan. PT. Buana Telekomindo, sendiri bukan hanya ada di Medan tetapi ada juga di pulau Jawa dan pulau Kalimantan. PT. Buana Telekomindo memiliki konsumen yang tersebar di berbagai kota Jawa, Sumatra dan Kalimantan.

Produk yang dijual PT. Buana Telekomindo berupa kartu reguler, voucher isi ulang, kartu paket internet dan MIFI. Untuk mempermudah memenuhi kebutuhan para konsumen yang ada di daerah – daerah tertentu maka PT. Buana Telekomindo

memiliki canvasser – canvasser yang rutin berkunjung ke retail outlet PT. Buana Telekomindo. Sementara untuk konsumen umum yang belum terdaftar sebagai retail outlet dapat berkunjung langsung ke kantor PT. Buana Telekomindo.

Mengingat akan pentingnya komunikasi bagi perorangan dan perusahaan untuk saling tukar informasi, dan semakin pesatnya perkembangan teknologi yang ada pada saat ini, maka PT. Buana Telekomindo Medan membuat kebijakan bagi para canvasser untuk dapat memasarkan dan menjual produk yang ada secara merata ke seluruh daerah.

PT. Buana Telekomindo Medan menerapkan kebijakan pemberian insentif kepada semua karyawan terutama para canvasser. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya kearah yang lebih baik dan optimal.

Dengan adanya pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Buana Telekomindo Medan kepada seluruh karyawan akan memberi dampak positif terhadap kinerja. Karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi. Dengan demikian diharapkan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan. Insentif yang diberikan perusahaan tidak berupa uang tunai melainkan berupa dompul (*dompot pulsa*) sebesar insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka harus menjual kembali kepada retail outlet dan perbedaan insentif antara bagian yang tidak sesuai sehingga belum mampu memotivasi para karyawan canvasser.

Adapun mekanisme promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Buana Telekomindo Medan dilaksanakan atas permintaan perusahaan. Para kandidat harus mengikuti ujian tertulis, kandidat yang terpilih harus menyetujui penempatan kerja yang telah ditempatkan oleh perusahaan, kandidat yang terpilih akan dievaluasi kurang lebih selama 3 bulan apabila kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka kandidat yang terpilih akan kembali keposisi jabatan yang semula (*Down Growth*). Namun untuk karyawan yang hendak dipromosikan penempatan kerjanya dirahasiakan oleh perusahaan mengakibatkan keraguan untuk setiap karyawan yang dipromosikan karena faktor-faktor pribadi dan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan hanya apabila jabatan terdapat kosong saja.

Untuk menghasilkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan insentif dan promosi jabatan. Insentif dan promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA CANVASSER PADA PT. BUANA TELEKOMINDO MEDAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja canvasser PT. Buana Telekomindo Medan?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja canvasser PT. Buana Telekomindo Medan ?
3. Apakah insentif dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja canvasser PT. Buana Telekomindo Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Agar penelitian lebih fokus, pelaksanaan penelitian dibatasi dan difokuskan pada pembahasan mengenai: Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Canvasser Pada PT. Buana Telekomindo, Medan.

1. Variabel Bebas : Insentif dan Promosi jabatan
2. Variabel Terikat : Kinerja Canvasser
3. Objek Penelitian : PT. Buana Telekomindo Medan
4. Tahun Penelitian : 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja canvasser pada PT. Buana Telekomindo Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja canvasser pada PT. Buana Telekomindo Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja canvasser pada PT. Buana Telekomindo Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari :

1. *Manfaat Teoritis*

Dengan penelitian ini peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dan menambah wawasan serta pengalaman belajar dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan dalam penelitian ini, sehingga menjadi bahan masukan untuk perusahaan.

2. *Manfaat Praktis*

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Canvasser Pada PT. Buana Telekomindo, Medan. Sehingga nantinya perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan yang berhubungan dengan insentif dan promosi jabatan dalam kinerja canvasser.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Rendi Fitriadi (2015) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa Pada PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Insentif, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas Promosi Jabatan. Adapun alasan

menggunakan promosi jabatan sebagai variabel penelitian karena promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, status jabatan semakin tinggi, disiplin, meningkatkan prestasi kerja dan pendapatan semakin besar sehingga karyawan bekerja secara maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Objek penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Buana Telekomindo, Medan.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL