



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Perancangan Sistem Insentif dan Sistem Penilaian
Kinerja pada Perusahaan X di Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Chandra Eka Wijaya

2015320188

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Perancangan Sistem Insentif dan Sistem Penilaian
Kinerja pada Perusahaan X di Kota Bandung

Skripsi

Oleh

Chandra Eka Wijaya

2015320188

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis




Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Chandra Eka Wijaya
Nomor Pokok : 2015320188
Judul : Perancangan Sistem Insentif dan Penilaian Kinerja pada Perusahaan X di Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 22 Juni 2019
Dan dinyatakan **LULUS**


Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Orpha Jane, M.M

: 

Sekretaris
Dr. M. Banowati Talim, M.Si

: 

Anggota
Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Chandra Eka Wijaya
NPM : 2015320188
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Perancangan Sistem Insentif dan Sistem Penilaian Kinerja
pada Perusahaan X di Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 8 July 2019

Chandra Eka Wijaya

ABSTRAK

Nama : Chandra Eka Wijaya
NPM : 2015320188
Judul : Perancangan Sistem Insentif dan Sistem Penilaian Kinerja untuk Perusahaan X

Tujuan penelitian ini adalah merancang sistem insentif dan penilaian kinerja untuk setiap jabatan pada perusahaan X. Harus diperlukan sistem insentif dan penilaian kinerja yang tepat karena perusahaan X bergerak di bidang yang menawarkan jasa, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting. Dengan adanya sistem insentif dan penilaian kinerja diharapkan dapat membuat kualitas jasa perusahaan X menjadi lebih baik dari sebelumnya serta dapat memperbaiki kekurangan setiap pekerja. Disisi lain perusahaan X belum memiliki sistem insetif dan penilaian kinerja.

Sistem penilaian kinerja merupakan alat untuk mengetahui kinerja karyawan sesuai pekerjaan atau jabatan yang diduduki dan hasil penilaian tersebut akan dianalisis oleh petinggi perusahaan untuk melihat apakah hasil skor memenuhi standar persusahaan serta melihat kelebihan dan kekurangan apa yang harus dipertahankan atau diperbaiki. Sistem insentif merupakan alat pendorong untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan harapan dengan memberikan insentif dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik serta memperhatikan kualitas kerja yang dilakukan karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dan teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data secara kualitatif. Untuk alat perancangan sistem penilaian kinerja, peneliti menggunakan metode *BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales)* yang kemudian akan menghasilkan kriteria setiap pekerjaan jabatan, bobot dan form penilaian bagi setiap jabatan dalam perusahaan serta menggunakan beberapa metode dalam perhitungan untuk insentif seperti *Halsey, piece work*, dsb.

Hasil dari penelitian ini adalah terciptanya sistem penilaian kinerja yang berdasarkan jabatan dan aktivitas yang berbeda dan sistem insentif pada setiap jabatan yang berbeda di perusahaan X. Saran yang diajukan peneliti untuk Perusahaan X yaitu melakukan sosialisasi kepada seluruh *stakeholders* perusahaan dan melakukan simulasi atau uji coba dan *training* dalam mengimplementasikan metode baru dalam penilaian kinerja karyawan dan sistem insentif sesuai kebutuhan masing-masing jabatan.

Kata kunci : Manajemen sumber daya manusia, Penilaian Kinerja, Sistem Insentif

ABSTRACT

Name : Chandra Eka Wijaya
NPM : 2015320188
Title : Designing Incentive Systems and Performance Assessment
Systems for Company X in the City of Bandung

The purpose of this study is to design a system of incentives and performance appraisals for each position in company X. An incentive system and appropriate performance appraisal must be needed because company X is engaged in offering services, therefore human resources are one of the most important things. With the existence of an incentive system and performance appraisal, it is hoped that the quality of the company's X services will be better than before and can improve the shortcomings of each worker. On the other hand, company X does not have an incentive system and performance assessment.

The performance appraisal system is a tool to find out the performance of employees according to occupations or positions occupied and the results of these assessments will be analyzed by company officials to see whether the score results meet the standards of the company and see the advantages and disadvantages of what must be maintained or improved. The incentive system is a driving tool to increase employee motivation in doing work, with the hope that by providing incentives can trigger employee performance to be better and pay attention to the quality of work done by employees.

In this study, researchers used survey methods and data collection techniques carried out were observation, interviews, and documentation. Qualitative data analysis techniques. For performance appraisal system design tools, researchers use the BARS method (Behaviorally Anchored Rating Scales) which then generates criteria for each job position, weight and assessment form for each position in the company and uses several methods in calculating incentives such as Halsey, piece work, etc.

The results of this study are the creation of a performance appraisal system based on different positions and activities and an incentive system at each different position in company X. Suggestions by researchers for Company X are to disseminate information to all company stakeholders and carry out simulations or trials and training in implement new methods in employee performance appraisal and incentive systems according to the needs of each position

Keywords: Human resource management, performance assessment, incentive systems.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Perancangan Sistem Insentif dan Sistem Penilaian Kinerja Perusahaan X, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada keluarga tercinta. Terimakasih untuk setiap kasih sayang, dukungan, semangat dan doa yang tak pernah berhenti selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pula kepada:

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberi dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
2. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Kepala Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah mendukung dan memberi kelancaran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dan memberikan setiap ilmu, dukungan serta nilai-nilai kehidupan kepada peneliti.
4. Segenap dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mengajar penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan dengan penuh kesabaran dan cinta kasih.
5. Seluruh keluarga tercinta saya yang telah mendukung saya untuk menjalankan Pendidikan S1 ini.
6. Shannon, orang yang selalu membantu saya dan menemani saya mengerjakan tugas akhir hingga selesai.

7. Teman-teman unpar tercinta saya Dodi, Ersu, Daniel, Morris, Yoan, Edwin, Renard, Meliska, Angel, Sarah, Regina, Samantha, dll
8. Teman-teman rantau saya yang sudah lulus tahun kemarin dan tahun ini ataupun tahun depan Yohanes, Tedy, Wongso, Hudy, Oswell, Osmond, Nathan, Arief, Theo, Hendry, Jeremmy, Michael Hans, Owen, Yoga, Willy
9. Teman-teman belajar dari Semester satu Daniel, Evan, Love, Nadia, Sharon, Joce, Vivin, Isel, Haerlin, Yoka, Chin, Venny, Itin, dll.
10. Teman – teman lainnya yang satu jurusan ataupun lintas jurusan, dan beda angkatan yang telah mengisi dan menjadi warna perkuliahan saya selama empat tahun

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti meminta kritik dan saran. Akhir kata peneliti ucapkan rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan beserta doa, semoga Tuhan membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti, Amin.

Bandung, 8 July 2019

Chandra Eka Wijaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengertian Insentif	13
2.3 Kinerja.....	19
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Metode Penelitian.....	40
3.3 Model Penelitian	41
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
BAB 4 OBJEK PENELITIAN	46

4.1	Identitas Perusahaan.....	46
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4.3	Struktur Organisasi	48
4.4	Deskripsi Pekerjaan.....	49
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Tahapan Perancangan Penilaian Kinerja.....	53
5.2	Penyusunan Penilaian Kinerja.....	56
5.3	Sistem Insentif.....	92
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		104
6.1	Kesimpulan.....	104
6.1	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA		108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produksi Kendaraan di Wilayah ASEAN.....	2
Gambar 1.2 Penjualan Kendaraan Wilayah ASEAN	2
Gambar 1.3 Pertumbuhan Penduduk Kota Bandung.....	3
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	41
Gambar 5.1 <i>Form</i> Penilaian Divisi Salon.....	72
Gambar 5.2 <i>Form</i> Penilaian Divisi Kasir	73
Gambar 5.3 <i>Form</i> Penilaian Divisi Pencucian	74
Gambar 5.4 <i>Form</i> Penilaian Divisi Pengeringan.....	75
Gambar 5.5 <i>Form</i> Penilaian <i>Supervisor Workshop</i>	77
Gambar 5.6 <i>Form</i> penilaian Divisi Pemasaran.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Form Penilaian Rating Scale</i>	24
Tabel 2.2 <i>Form Penilaian Metode Check List</i>	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 5.1 Kriteria dan Sub-Kriteria Divisi Salon	57
Tabel 5.2 Kriteria dan Sub Kriteria Divisi Kasir	58
Tabel 5.3 Kriteria dan Sub Kriteria Divisi Pencucian	60
Tabel 5.4 Kriteria dan Sub Kriteria Divisi Pengeringan	60
Tabel 5.5 Kriteria dan Sub Kriteria <i>Supervisor Workshop</i>	62
Tabel 5.6 Kriteria dan Sub Kriteria Divisi Pemasaran	62
Tabel 5.7 Bobot Nilai Divisi Salon	64
Tabel 5.8 Bobot Nilai Divisi Kasir	65
Tabel 5.9 Bobot Nilai Divisi Pencucian	66
Tabel 5.10 Bobot Nilai Divisi Pengeringan	67
Tabel 5.11 Bobot Nilai <i>Supervisor Workshop</i>	67
Tabel 5.12 Bobot Nilai Divisi Pemasaran	68
Tabel 5.13 Rencana Insentif Perusahaan X	92
Tabel 5.14 Informasi <i>Output</i> dan Upah Jasa Pekerja Salon	94
Tabel 5.15 Perhitungan Insentif Metode <i>Halsey Plan</i>	95
Tabel 5.16 Perhitungan Insentif Metode <i>Rowan</i>	96
Tabel 5.17 Tabel Tambahan Perhitungan dan Rekap data Salon	98
Tabel 5.18 Informasi Tarif Cuci Kendaraan	98
Tabel 5.19 Contoh Skema Pembagian Insentif Harian Divisi Pencucian dan Pengeringan	99

Tabel 5. 20 Jumlah Insentif Setiap Karyawan.....	99
Tabel 5.21 besaran bonus setiap paket	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri otomotif di Indonesia telah menjadi penopang penting dalam sektor manufaktur di negara ini. Selain menjadi penopang dalam menaikkan pendapatan negara, Industri Otomotif juga berperan penting dalam membuka lapangan kerja. Dari data Kementerian Perindustrian menunjukkan, sector otomotif menyerap tenaga Kerja hingga 1,3 juta orang yang mencakup dalam industri perakitan, komponen, bengkel, dealer atau *showroom*. Indonesia memiliki industri manufaktur mobil terbesar kedua di Asia Tenggara, setelah Thailand yang berada di peringkat satu di Asia Tenggara (Michael, 2018). Merek besar seperti Toyota, Suzuki, Honda dan pabrikan Asia lainnya sudah menempatkan pabriknya di Indonesia sejak lama. tidak hanya pabrikan motor Asia, pabrikan motor Eropa seperti BMW, Mercedes kini mulai bergeser pabriknya ke wilayah Asia dikarenakan upah buruh dan biaya produksi yang lebih murah di wilayah Asia, khususnya Asia Tenggara. Sekarang rakitan mobil premium seperti BMW dan Mercedes Benz membuat pabrik untuk merakit beberapa lini mobilnya di Indonesia. Hadirnya pabrik mobil Eropa di Indonesia juga berdampak pada harga mobil yang di jual, seperti terjadinya perbedaan harga yang signifikan antara mobil CBU (*import*) dan mobil CKD (rakitan lokal) dikarenakan pembuatan lokal dan *cost* lebih murah, oleh karena itu harga jual di Indonesia lebih murah.

PRODUCTION : 2018					
1. MOTOR VEHICLES					
COUNTRY	PASSENGER VEHICLES	COMMERCIAL VEHICLES	2018	2017	VARIANCE (%)
Indonesia	1,055,774	287,940	1,343,714	1,216,615	10%
Malaysia	522,392	42,579	564,971	499,639	13%
Myanmar	10,126	2,166	12,292	4,930	149%
Philippines	40,500	39,263	79,763	141,252	-44%
Thailand	877,015	1,290,679	2,167,694	1,988,823	9%
Vietnam	142,822	57,614	200,436	195,937	2%
TOTAL	2,648,629	1,720,241	4,368,870	4,047,196	8%

2. MOTORCYCLES & SCOOTERS			
COUNTRY	2018	2017	VARIANCE (%)
Malaysia	465,083	440,673	6%
Philippines	1,258,566	1,173,883	7%
Thailand	2,063,076	2,055,193	0.4%
TOTAL	3,786,725	3,669,749	3%

Gambar 1.1 Produksi Kendaraan di Wilayah ASEAN

Sumber : <http://www.asean-autofed.com/statistics.html>

SALES : 2018					
1. MOTOR VEHICLES					
COUNTRY	PASSENGER VEHICLES	COMMERCIAL VEHICLES	2018	2017	VARIANCE (%)
Brunei	10,851	375	11,226	11,209	0.2%
Indonesia	874,660	276,631	1,151,291	1,079,534	7%
Malaysia	533,202	65,512	598,714	576,625	4%
Myanmar	14,396	3,128	17,524	8,225	113%
Philippines	109,020	248,390	357,410	425,673	-16%
Singapore	82,880	12,363	95,243	116,148	-18%
Thailand	494,669	547,070	1,041,739	871,650	20%
Vietnam	196,949	91,734	288,683	250,619	15%
TOTAL	2,316,627	1,245,203	3,561,830	3,339,683	7%

2. MOTORCYCLES & SCOOTERS			
COUNTRY	2018	2017	VARIANCE (%)
Indonesia	6,383,108	5,886,103	8%
Malaysia	471,842	434,850	9%
Philippines	1,590,333	1,319,085	21%
Singapore	12,053	9,640	25%
Thailand	1,788,323	1,810,771	-1%
TOTAL	10,245,659	9,460,449	8%

Gambar 1.2 Penjualan Kendaraan Wilayah ASEAN

Sumber : <http://www.asean-autofed.com/statistics.html>

Dari tabel diatas dapat dilihat pertumbuhan Industri otomotif di Indonesia cukup tinggi dilihat dari segi produksi dan penjualan. Tidak hanya itu, kuantitas produksi dan penjualan motor dan mobil di Indonesia merupakan terbesar di wilayah ASEAN. Bila dilihat dari gambar 1.2, penjualan kendaraan roda empat dari komersil hingga pribadi di Indonesia adalah nomor satu di ASEAN, yaitu 32.32 %.

Kota Bandung adalah salah satu kota tersibuk dan terpadat di Indonesia. Hal ini berdampak pada perkembangan otomotif di Indonesia karena padatnya kota Bandung dan banyaknya masyarakat yang menggunakan kendaraan beroda empat maupun dua sebagai sarana transportasi yang semakin lama menjadi sebuah kebutuhan primer. Berikut adalah gambar tabel jumlah penduduk dan pertumbuhan penduduk pertahun dari tahun 2012 hingga 2017

Tahun <i>Year</i>	Jumlah Penduduk <i>Population</i>	Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun <i>Annual Population Growth Rate (%)</i>
(1)	(2)	(3)
2012	2 444 617	0,64
2013	2 458 503	0,57
2014	2 470 802	0,5
2015	2 481 469	0,43
2016	2 490 622	0,37
2017	2 497 938	0,29

Sumber/Source: BPS Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.3 Pertumbuhan Penduduk Kota Bandung

Berdasarkan gambar 1.3 di atas, tingkat pertumbuhan kota Bandung daritahun 2012 hingga tahun 2017 mengalami pertumbuhan rata-rata kurang lebih sekitar 10

ribu jiwa setiap tahun. Kenaikan penduduk dan kebutuhan akan transportasi menjadikan kota Bandung sebagai salah satu kota dengan pasar yang menjanjikan untuk dunia industri otomotif (Bps.go.id, 2019).

Dengan jumlah penjualan dan pertumbuhan yang besar di sektor penjualan dan produksi mobil, serta penambahan jumlah penduduk pada kota Bandung setiap tahun membuat sektor hilir seperti perawatan mobil, tempat cuci mobil, dan salon mobil ikut bertumbuh. Di era dimana orang tidak mempunyai banyak waktu luang tetapi ingin merawat mobilnya agar terlihat bersih dan seperti baru, salon mobil adalah pilihannya. Kini mobil bagus dan bersih sudah menjadi gaya hidup, karena beberapa orang beranggapan bahwa kebersihan mobil adalah cerminan dari pemilik mobil.

Salah satu yang mendorong banyaknya usaha salon mobil adalah tingkat pertumbuhan mobil di Indonesia. Salah satu cara untuk melawan persaingan antar salon mobil adalah dengan cara meningkatkan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam usaha salon mobil adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam salon mobil berperan sangat penting karena usaha tersebut bergerak dibidang jasa, dan semua jasa dan produk yang ditawarkan salon mobil hampir semuanya dikerjakan oleh manusia, dimana para manusia yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya seperti mencuci, memoles, serta *coating* atau memberi lapisan proteksi pada lapisan luar mobil. Konsumen akan selalu memilih salon yang memberikan kualitas terbaik dalam jasanya, karena Salon yang berkualitas adalah salon yang

memberikan hasil terbaik untuk konsumen dan hasil yang baik ini tentunya di dukung oleh sumber daya manusia yang baik tentunya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

Dalam persaingan usaha perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Salah satu yang faktor mendorong atau mendukung perusahaan untuk menghasilkan produk atau yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Berbagai perusahaan mulai dari perusahaan kecil hingga multinasional mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kunci penting dalam menentukan kualitas akhir produk atau jasa suatu perusahaan.

Setiap orang dalam perusahaan tentunya mempunyai peran dan tujuan masing-masing untuk keberlangsungan perusahaan dalam mewujudkan visi misi dari perusahaan, tetapi sering sekali perusahaan mengalami kegagalan dikarenakan sumber daya manusia yang tidak bekerja secara maksimal baik dari hasil kerja, membuat keputusan, ataupun dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal dan sebaik mungkin. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu perhatian sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat

diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Konsep dasar teori motivasi, adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya (Hasibuan, 2000). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem *reward* untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari para pekerjanya. Sekarang pekerja tidak lagi ditekankan pendekatan perintah dan kontrol yang bersifat hierarkis, melainkan perusahaan yang mengembangkan dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki dan memberikan imbalan yang seimbang bagi mereka agar dapat berkontribusi atau bekerja dengan baik, seakan-akan mereka adalah pemilik dari perusahaan dimana mereka bekerja (Cascio, 2003).

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, tidak melihat apakah perusahaan tersebut telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi jika tidak ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan atau visi misi perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting dan merupakan salah satu kunci penting dalam menjalankan suatu perusahaan dan harus diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tak lepas dari pemberian imbalan, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai mereka sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan tersebut serta menaikkan kekurangan pegawainya dan menjadi dasar atas pemberian imbalan kepada karyawan. Oleh karena itu di perlukanlah penilaian kinerja atau *performance appraisal*, hal ini sangat penting karena tujuan dari penilaian kinerja sendiri adalahh untuk memperbaiki moral serta meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai serta menjadi dasar atas pemberian imbalan yang dapat berupa bonus, insentif, dsb.

Sistem penilaian kinerja yang baik memiliki karakteristik umum dan dapat merangkap berbagai tujuan, tetapi masing-masing tujuan, misalnya, harus memberikan umpan balik yang bermanfaat kepada anggota staf tentang arah untuk pertumbuhan profesional, dan harus dilihat sebagai proses yang bermanfaat dan tidak mengancam. Penilaian Kinerja karywan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil atau *output* yang dikerjakannya, namun juga dari proses pengerjaannya karena kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi (Efendi, 2002).

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk merancang sistem insentif serta penilaian kinerja untuk perusahaan X dengan judul :

“ Perancangan Sistem Insentif dan Penilaian Kerja Karyawan Perusahaan X di Bandung.”

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan X adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, khususnya dalam perawatan mobil yaitu salon mobil, selain itu perusahaan X juga menyediakan tempat pencucian mobil. Perusahaan ini didirikan pada pertengahan tahun 2018 yang berdomisili di kota Bandung, lokasi tersebut dapat dikatakan strategis karena tempat perawatan dan pencucian mobil sangat sedikit di daerah tersebut. Perusahaan X menawarkan perawatan mobil mulai dari pencucian mobil hingga proteksi mobil seperti poles mobil dan *coating* mobil. Perusahaan X memiliki tujuan untuk memberikan layanan serta hasil yang maksimal demi kepuasan konsumen dalam menggunakan jasanya. Oleh karena itu, untuk hasil yang maksimal, perusahaan X membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin untuk hasil yang maksimal. Untuk memicu Sumber Daya Manusia agar menghasilkan jasa yang berkualitas diperlukan sistem insentif yang diharapkan dapat mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal, seperti insentif, bonus, dsb. Perusahaan X memiliki kendala yaitu sering terlambatnya pekerjaan yang dikerjakan, atau tidak sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan dengan klien dan seringnya karyawan bermalasan-malasan jika direktur sedang tidak berada di kantor ditambah perusahaan X belum mempunyai sistem insentif yang tepat untuk dan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaannya dan menggunakan dengan sistem insentif dan sistem penilaian kinerja yang tepat diharapkan sumber daya manusia di perusahaan X dapat bekerja semaksimal mungkin dan menghasilkan hasil yang maksimal dan dapat mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, Perusahaan X perlu membuat sebuah sistem insentif dan penilaian kinerja untuk memacu para karyawan agar tetap semangat dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan karena perusahaan mempunya visi misi serta strategi yang dimilikinya dan dengan penilaian kinerja yang tepat, perusahaan dapat melihat kekurangan dan kelebihan pegawainya.

Terkait dengan hal tersebut maka penulis merumuskan masalah penelitian yang terdiri atas :

1. Bagaimana rancangan sistem insentif yang sesuai untuk pegawai perusahaan X
2. Bagaimana rancangan penilaian karyawan untuk perusahaan X

1.3 Tujuan Penelitian

Merancang sistem insentif untuk pegawai perusahaan X serta merancang penilaian kinerja karyawan untuk perusahaan X.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis harapkan memberikan manfaat bagi pihak :

- a. Perusahaan

Dengan perancangan sistem insentif dan penilaian kinerja, perusahaan X dapat menentukan besaran insentif yang akan diberikan dan penilaian kinerja karyawan yang telah dibuat sehingga diharapkan dengan sistem ini, dengan pemberian insentif akan tercipta suatu sistem pengupahan yang adil bagi setiap

pekerja, serta diharapkan dengan insentif yang diberikan akan memacu pekerja untuk bekerja lebih maksimal serta membantu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan.

b. Pihak lain

Penulis berharap penelitian yang dilakukan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi pembaca yang hendak melakukan penelitian mengenai topik ini.

c. Pribadi

Menambah wawasan pribadi karena penulis memiliki kesempatan untuk mempelajari masalah-masalah sumber daya manusia yang terjadi di lapangan sehingga penulis dapat mencocokkan dengan teori-teori yang penulis dapat di bangku perkuliahan