

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen yang dimana memberi sebuah perusahaan dalam keunggulan dalam persaingan, karena SDM sangat penting serta sebagai salah satu komponen yang menjadi penentu keberhasilan bisnis. SDM berfungsi sebagai roda penggerak utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan strategi. Jika suatu perusahaan ingin tetap bertahan pada lingkungan bisnis yang dinamis serta penuh tantangan harus senantiasa berubah mengikuti paradigma yang berlaku. Dalam proses perubahan tersebut, SDM memiliki peran sentral, bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai pengagas inovasi dan agen adaptasi terhadap perkembangan lingkungan bisnis.

Kinerja karyawan salah satu faktor krusial guna meraih tujuan organisasi, sebab melalui kinerja itulah kontribusi nyata terhadap produktivitas dan profitabilitas dapat terlihat. Putri (2020), berpendapat dengan menjelaskan kinerja yaitu sebuah hasil fungsi pekerjaan dari individu atau kelompok pada sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu. Lebih dari sekadar hasil akhir, kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif serta efisien pada situasi kerja yang terus berkembang. Sehingga, perusahaan sangat menginginkan setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi, karena hal tersebut tidak hanya meningkatkan performa organisasi, tetapi juga menjamin keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang kian ketat.

Persaingan bisnis yang kian ketat, suatu perusahaan perlu menyadari potensi yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Meningkatkan kinerja karyawan akan memiliki dampak positif pada tingkat produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2002), faktor-faktor tersebut antara lain

insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan komunikasi. Hal tersebut didukung oleh adanya kajian yang diteliti oleh Naharudin dan Sadegi dalam jurnal yang dilaporkan oleh Gultom & Nurmaysaroh (2021), yang menunjukkan bahwa kemauan dan keterbukaan karyawan dalam bersosialisasi dengan diri sendiri ataupun dengan orang lain saat menjalankan tugas dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Artinya, keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja tidak cukup hanya melalui kebijakan atau sistem kerja yang baik, tetapi juga harus disertai dengan upaya membangun karakter, sikap, dan kesadaran individu sebagai bagian dari kekuatan kolektif organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan juga berlaku bagi usaha skala mikro maupun makro. Salah satu contoh nyata dapat dilihat pada PT. Erima Baja Jaya, sebuah bisnis skala mikro yang didirikan pada tahun 2021 dan bergerak dalam bidang perdagangan besar barang logam pada bahan konstruksi serta barang bekas serta sisa-sisa material tak terpakai (scrap). Perusahaan ini hadir untuk memenuhi kebutuhan material steel bagi berbagai industri, termasuk otomotif, sekaligus membantu perusahaan lain dalam mengelola limbah material steel untuk dikirim ke proses peleburan. Dalam upayanya untuk bertahan dan tumbuh di tengah persaingan pasar, PT. Erima Baja Jaya menyadari pentingnya peran SDM yang berkinerja tinggi sebagai penggerak utama produktivitas. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan menjadi langkah strategis yang dilakukan oleh perusahaan. Di bawah ini merupakan Tabel 1.1 yang menguraikan berupa data yang diperoleh dalam penilaian kinerja karyawan PT. Erima Baja Jaya pada periode 2022–2023.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai	Kriteria	Tahun			
		2022		2023	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
> 8,5	Sangat baik	5	13,15	3	8,33
6,8 - 8,4	Baik	18	47,36	15	41,66
5,2 - 6,7	Cukup baik	11	28,94	10	27,80

Nilai	Kriteria	Tahun			
		2022		2023	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
3,6 - 5,1	Kurang baik	1	2,66	5	13,88
< 3,5	Tidak baik	3	7,89	3	8,33
Jumlah karyawan		38	100	36	100

Sumber: PT. Erima Baja Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 , jumlah karyawan PT. Erima Baja Jaya dengan kriteria kinerja “tidak baik” mengalami sedikit peningkatan, dari 3 orang (7,89%) pada tahun 2022 menjadi 3 orang (8,33%) pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kualitas kinerja sebagian kecil karyawan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, sebagian besar karyawan memperoleh penilaian kinerja dengan kategori baik dan cukup baik. Namun, hasil tersebut masih dianggap belum optimal karena belum mencapai target perusahaan. PT. Erima Baja Jaya menargetkan seluruh karyawan memperoleh predikat sangat baik, mengingat perusahaan memerlukan kinerja maksimal dari setiap pegawai dalam meraih tujuan organisasi.

Menurunnya Kinerja Karyawan dapat disebabkan oleh Incentif. Incentif yaitu suatu alat guna mengembangkan, memelihara, serta menguatkan harapan dari pegawai supaya bisa bekerja dengan lebih produktif dan memperoleh inovasi baru pada sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan umum incentif meliputi tiga pertimbangan, yakni: pertimbangan menjadi daya tarik, guna mencukupi harapan serta cita-cita sejumlah pegawai, serta pertimbangan supaya melalui pemberian Incentif suatu produktivitas yang bisa diraih(Fahmi, 2017). Ini menunjukkan bahwa incentif bukan hanya sebagai bentuk kompensasi, tetapi juga berperan strategis dalam menciptakan motivasi kerja yang berkelanjutan. Ketika incentif disusun dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan serta pencapaian karyawan, maka dorongan untuk bekerja lebih optimal akan semakin besar.

Pemberian incentif merupakan aspek penting yang perlu diberikan

perharian oleh perusahaan sebab dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Besar kecilnya insentif yang diterima sering kali menentukan tingkat motivasi mereka. Jika insentif yang diberikan tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi karyawan, maka mereka cenderung kehilangan semangat dan bekerja tanpa motivasi. Oleh sebab itu, insentif perlu diberikan secara adil dan proporsional agar karyawan merasa dihargai. Dengan sistem insentif yang tepat dan penerapan prosedur kerja yang baik, aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai dan juga secara efektif dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi tersebut juga menjadi perhatian bagi PT. Erima Baja Jaya, yang menyadari pentingnya insentif sebagai salah satu faktor penunjang dalam menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerjanya. Tabel 1.2 yang merupakan data Insentif di PT. Erima Baja Jaya disajikan untuk memberikan gambaran mengenai kebijakan insentif yang telah diterapkan selama ini.

Tabel 1.2 Insentif Karyawan PT. Erima Baja Jaya

Bagian	Kriteria	Skor Kehadiran	Skor kedisiplinan	Performa kerja	Inse ntif (Rp)
Loading	100% Kehadiran & Disiplin	27-26 hari masuk	Tidak ada keterlambatan	Bebas dari kesalahan dan kerusakan barang	1.200.000
	Hadir 95% & Disiplin baik	25-24 hari masuk	1-2 kali keterlambatan	Tidak ada kerusakan barang	900.00
	Hadir 90% & Disiplin cukup	23-22 hari masuk	3-4 kali keterlambatan	Kadang terjadi kesalahan kecil	600.00

Bagian	Kriteria	Skor Kehadiran	Skor kedisiplinan	Performa kerja	Inse ntif (Rp)
	Hadir <90% atau Disiplin buruk	<22 hari masuk	>4 kali keterlambatan	Terjadi kerusakan atau kesalahan signifikan	Tidak ada Insentif
<i>Welding</i>	100% Kehadiran & Disiplin	27-26 hari masuk	Tidak ada keterlambatan	Proses <i>welding</i> tepat dan sesuai standar	1.500.00
	Hadir 95% & Disiplin baik	25-24 hari masuk	1-2 kali keterlambatan	Proses <i>welding</i> sesuai standar	1.200.000
	Hadir 90% & Disiplin cukup	23-22 hari masuk	3-4 kali keterlambatan	Kadang ada ketidaksesuaian kecil	900.00
	Hadir <90% atau Disiplin buruk	<22 hari masuk	>4 kali keterlambatan	Hasil <i>welding</i> tidak sesuai	Tidak ada Insentif

Sumber: PT. Erima Baja Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 , menunjukan bahwa Insentif karyawan di bagian loading bergantung pada kehadiran, kedisiplinan, dan performa dalam memuat barang dengan hati-hati, menghindari kerusakan atau kesalahan. Di bagian welding Insentif diberikan berdasarkan kehadiran, kedisiplinan, dan

kualitas hasil pekerjaan pengelasan yang sesuai dengan standar keselamatan dan teknis.

Berdasarkan wawancara kepada 10 orang karyawan, ditemukan bahwa Insentif diterima oleh karyawan tidak diberikan sesuai dengan besaran yang dijanjikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara kebijakan yang ditetapkan dan Insentif yang disalurkan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi serta dapat menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan. Studi tentang Lingkungan Kerja pernah dilaksanakan oleh Rohmani (2020) yang menyimpulkan jika lingkungan kerja yang dapat melibatkan secara positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah aspek penting yang perlu diberikan perhatian oleh manajemen, karena meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, kondisi lingkungan kerja memiliki dampak nyata pada pegawai yang menjalankan aktivitas produksi. Dengan demikian, lingkungan kerja salah satu faktor utama yang bisa memberikan pengaruh pada peningkatan maupun penurunan kinerja dan produktivitas karyawan pada sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja yang kondusif sangat diperlukan di PT Erima Baja Jaya karena proses produksi yang melibatkan kegiatan seperti pemotongan besi, welding, dan peleburan dapat menimbulkan risiko keselamatan dan kesehatan bagi karyawan lingkungan kerja yang memiliki kemanan dan kenyamanan memberikan kemungkinan pegawai dalam bekerja secara maksimal. Ketika pegawai merasa senang terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, maka muncul rasa nyaman yang mendorong mereka menjalankan aktivitas dengan antusias oleh karena itu ketika waktu kerja dapat dipergunakan dengan efektif. Kebalikannya lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa mengurangi motivasi dan menurunkan performa pegawai.

Lingkungan kerja terdiri atas dua bentuk utama, yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai unsur yang memengaruhi kenyamanan karyawan, seperti

pencahayaan, suhu, kelembapan, temperatur ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, getaran dari peralatan, aroma yang kurang menyenangkan, hingga aspek keamanan di tempat kerja. Sementara itu lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, yang mencakup interaksi antara pimpinan dan karyawan, serta hubungan antar rekan kerja yang saling memberikan dukungan serta harmonis.

Lingkungan Kerja salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik yang tidak memadai, seperti pencahayaan yang kurang optimal, tingkat kebisingan yang tinggi, dan fasilitas kerja yang kurang lengkap, dapat menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman dan berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan stres, serta memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Peneliti melakukan observasi dengan cara wawancara dengan 10 karyawan dan diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai Lingkungan Kerja Fisik nya yang kurang nyaman yang diukur mempergunakan indikator Lingkungan Kerja Fisik dan disajikan pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Pra Survey Karyawan PT. Erima Baja Jaya Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
Pencahayaan	Jenis pencahayaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	4	6
Sirkulasi ruang kerja	Kualitas udara di area kerja saya mendukung konsentrasi dan produktivitas saya.	2	8

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
Tata letak ruang kerja	Area kerja saya efisien dan memudahkan pekerjaan.	3	7
Penataan Ruang	Penataan ruang area kerja saya mengganggu konsentrasi atau kinerja saya.	5	5
Kebisingan	Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dengan rekan kerja tanpa terganggu kebisingan.	4	6
Fasilitas	Fasilitas yang ada mudah diakses dan digunakan.	5	5

Sumber : PT. Erima Baja Jaya

Berdasarkan tabel 1.3 , hasil wawancara karyawan menunjukan bahwa karyawan kurang nyaman dengan Lingkungan Kerja Fisik di tempat kerja mereka. Berdasarkan data tersebut bisa diperhatikan jika dari 6 indikator yang paling berpengaruh terhadap kurang nyaman nya karyawan dapat dilihat dari jawaban YA. Indikator sirkulasi ruang kerja berada di urutan pertama dengan 8 karyawan menjawab ya dan 2 orang tidak, dimana sirkulasi udara di tempat kerja mereka pengap sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Hal ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan PT. Erima Baja Jaya yang berdasarkan observasi awal menunjukkan adanya permasalahan terkait Lingkungan Kerja Fisik, seperti pencahayaan yang kurang merata di area produksi, sirkulasi udara yang masih pengap di area produksi, kebisingan mesin yang melebihi ambang batas, dan kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang memadai. Menurut masalah tersebut sehingga

peneliti mempunyai ketertarikan dalam melaksanakan penelitian yang mempunyai judul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di identifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Menurunnya Kinerja Karyawan dan tidak mencapai nilai target dari perusahaan.
2. Tidak dibayarkannya Insentif sesuai dengan perjanjian.
3. Lingkungan Kerja Fisik yang masih belum nyaman bagi para pekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditentukan menurut latar belakang masalah tersebut untuk menjaga fokus studi yang dilaksanakan hanya guna mengetahui bagaimana Insentif serta Lingkungan Kerja Fisik memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Erima Baja Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut masalah pada studi yang dilaksanakan yaitu:

1. Bagaimana Insentif berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya?
3. Bagaimana Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya?

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam memprediksi jawaban sementara untuk pernyataan penelitian, maka dari itu, Hipotesisnya yaitu :

1. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Guna mengidentifikasi dampak Insentif pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya.
2. Guna mengidentifikasi dampak Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya.
3. Guna mengidentifikasi dampak Insentif serta Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Karyawan PT. Erima Baja Jaya.

1.7 Manfaat Penelitian

Menurut pada latar belakang masalah dan tujuan penelitian, manfaat dari studi yang dilaksanakan yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat teoritis dari studi yang dilaksanakan diinginkan bisa memberikan ide baru untuk mendukung teori saat ini dan menambah pengetahuan, khususnya tentang topik penelitian ini, Insentif, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan.
 - b. Bagi Akademis, hasil studi yang dilaksanakan diinginkan bisa menjadi sumber rujukan atau dasar pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, hasil dari studi yang dilaksanakan diharapkan bisa memperluas wawasan serta pemahaman Penulis tentang dampak insetif serta lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan, sekaligus juga menjadi kesempatan dalam mengimplementasikan berbagai teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan ke dalam praktik yang nyata..
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta acuan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.