

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk hidup memiliki kedudukan yang sangat diperlukan baik secara aktif dan pasif terhadap segala sesuatu yang terjadi di bumi. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang paling sempurna yang dianugrahi akal dan pikiran. Oleh karena itu di dalam semua kegiatan perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun anggota. (Parlinda dan Wahyudin, 2003) “mengemukakan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam berprestasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya”. Suatu perusahaan perlu menghormati semua aspek yang terdapat dalam diri setiap karyawan di perusahaan tersebut sehingga dapat tercapai sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Dengan hal tersebut, perusahaan harus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusianya terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah situasi yang ditinjau secara psikologis dimana seorang pekerja menyukai perusahaan tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya didalam sebuah organisasi tempatnya bekerja. “Jika seorang karyawan memiliki loyalitas yang besar, maka karyawan tersebut tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja” (Saputra, M., & Rahardjo, 2017)

Dalam suatu organisasi pihak perusahaan wajib memberikan insentif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tepat waktu, sehingga karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya apabila karyawan semangat dan mempunyai komitmen didalam melaksanakan tugasnya masing-masing. (Hasibuan, 2013:188) “mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu pendukung atau motivasi untuk karyawan dalam bekerja”

Sejak tahun 2020 sampai dengan sekarang Indonesia mengalami penyakit Corona Virus Disease atau pandemi COVID-19 yang sangat mengganggu berbagai aktivitas disemua sektor seperti sosial, politik, dan ekonomi, pandemi pandemi terjadi diseluruh dunia, dengan adanya wabah ini, aktivitas disetiap negara menjadi kacau, banyak perusahaan-perusahaan didunia mengalami penurunan pendapatan salah satunya PT.KB Finansia Multi Finance dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga dibatasi jumlah karyawan untuk tetap beroperasi yang bisa kerja diperusahaan, sedangkan karyawan lainnya bekerja di rumah (WFH), COVID-19 secara terus menerus mengalami peningkatan terhadap jumlah orang yang terinfeksi di Indonesia. Corona virus 2019 (Covid19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (SarsCoV2). Penyakit ini pertama kali ditemukan di Wuhan, ibu kota provinsi Hubei, China, pada Desember 2019 dan telah menyebar secara global.

Dengan menerapkan social lockdown dan isolasi untuk memutus rantai penularan virus Covid-19, negara-negara di dunia telah menempuh berbagai

langkah melalui cara pemerintah untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Pemerintah Indonesia bersama *World Health Organization* (WHO) 2018, membuat program pembatasan sosial “*Social Distancing*” untuk mengurangi peningkatan orang yang terinfeksi oleh virus COVID-19 tersebut, oleh karena hal tersebut maka didalam situasi sekarang ini pekerjaan yang banyak terjadi di PT.KB Finansia Multi Finance, memungkinkan munculnya tekanan pada karyawan saat bekerja, mereka merasakan perbedaan yang cukup besar yang sangat berdampak kepada lingkungan kerjanya, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti penerapan WFH (*Work From Home*) pada suatu perusahaan menjadikan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

PT. KB Finansia Multi Finance didalam menghadapi situasi pandemi COVID-19 melakukan pemberdayaan karyawan sebagai salah satu cara untuk mewujudkan situasi kerja yang nyaman serta aman hingga karyawan dapat loyal terhadap suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja selama pandemi ini kurang kondusif, seperti biasanya bekerja dikantor bertemu dengan konsumen, saat bekerja diperusahaan harus mengikuti protokol seperti memakai masker sesuai standar, disediakan hand sanitizer, disinpektan di lakukan fogging setiap minggu dan sekarang diharuskan bekerja dirumah masing-masing dengan suasana kerja yang kurang nyaman, seperti kondisi rumah dan sarana yang belum tentu menunjang untuk melaksanakan pekerjaan seperti dikantor. (Kusnilawati, 2013) “menyatakan organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan sekitarnya. Jika terdapat suasana yang kondusif aman dan nyaman di suatu lingkungan organisasi, karyawan bisa melakukan kewajibannya secara baik dan

mewujudkan kinerja yang maksimal. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman diinginkan dapat mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen pada suatu organisasi”.

Suatu perusahaan harus mewujudkan suasana kerja yang aman, tenang serta membantu agar bisa memacu karyawan mengerjakan tugasnya dengan produktif. Terwujudnya suatu lingkungan yang nyaman disuatu perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan pada perusahaan tersebut dan mampu memberikan kesan yang baik sehingga karyawan akan lebih loyal kepada suatu perusahaan, hal tersebut juga bisa memberikan dampak baik untuk citra perusahaan.

(Sedarmayanti., 2001) “mengemukakan ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat berdampak pada para pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung”. “Lingkungan kerja non-fisik yaitu segala situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, dan hubungan dengan atasan”. (Nasution, 2016:42) “menyatakan suatu kepemimpinan di katakan profesional bisa di lihat dari besarnya motivasi, komitmen, dan keyakinan karyawan, sehingga perusahaan bisa melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan individu melainkan kepentingan kelompok (tempat karyawan bekerja)”.

Pandemi COVID-19 semakin hari semakin meningkat mengharuskan suatu perusahaan dan karyawan untuk melakukan ide dan perubahan baru agar

perusahaan dapat terus berjalan segala sesuatu yang ingin dicapai. Lingkungan kerja suatu faktor penting dapat mempengaruhi karyawan untuk setia dalam suatu organisasi dan juga mempunyai pengaruh secara langsung dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah suasana yang di anggap nyaman oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini berupa fasilitas kerja yang mendukung dan kondisi ruangan kerja yang bersih. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman maka perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik tentunya oleh karena itu seorang karyawan akan percaya terhadap perusahaan dan berkomitmen untuk selalu bekerja di suatu perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang diyakini karyawan dalam organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka (Ahyari, 1999:124). “Lingkungan kerja menampilkan situasi internal sebuah organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh para pekerja di suatu perusahaan, dan dapat di jadikan sebagai sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul dalam organisasi”. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki sifat baik pada pekerjaan sehingga perlu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercapai tujuan perusahaannya.

Salah satu aspek penting untuk tercapainya tujuan perusahaan dimasa pandemi COVID-19 ini dengan meningkatkan rasa komitmen karyawan, dengan memperhatikan lingkungan kerja saat ini dan komitmen organisasi dapat seimbang. Apakah dengan adanya perubahan lingkungan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh dikarenakan perubahan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan pengurangan insentif yang disebabkan adanya pandemi COVID-19

mengakibatkan produktivitas dari karyawan menurun sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sehingga komitmen organisasi PT. KB Finansia Multi Finance terhadap karyawan tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka penulis mengangkat judul **“HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE”**

#### **B. Rumusan masalah**

1. Apakah terdapat hubungan insentif terhadap komitmen organisasi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance.
2. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasikaryawan PT. KB Finansia Multi Finance.

#### **C. Pembatasan masalah**

Dalam pembatasan masalah ini penulis memberikan batasan agar tidak menyimpang, batasan masalahnya yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi pada hubungan insentif terhadap komitmen organisasi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance.
2. Penelitian ini dibatasi pada hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance.
3. Membatasi masalah ini dengan memfokuskan pada tiga variabel:
  - a. Insentif material dan Insentif non material.
  - b. Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik
  - c. Komitmen efektif , komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui hubungan insentif terhadap komitmen organisasi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance
2. Mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis tentang masalah yang berhubungan dengan insentif dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Serta syarat dalam memperoleh gelar sarjana.

2. PT. KB Finansia Multi Finance

Dalam upaya meningkatkan mutu pekerja karyawan dan diharapkan juga dapat berguna sebagai pertimbangan masukan dalam usaha komitmen organisasi karyawan.

3. Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian serta menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengkaji tentang hubungan insentif dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. KB Finansia. Dan untuk melihat hubungan secara parsial antara X1 dengan Y dan X2 dengan Y.

## **G. Hipotesis**

1. Terdapat hubungan signifikan antara insentif terhadap komitmen organisasi PT. KB Finansia Multi Finance.
2. Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. KB Finansia Multi Finance.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini disesuaikan dengan pedoman penulisan penelitian Universitas Kristen Indonesia. Isi yang terdapat pada sistematika penulisan yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian hipotesis, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan teori secara keseluruhan dari pengertian insentif, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, menentukan penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta menentukan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti kemudian membuat hipotesis penelitian dari variabel yang telah ditentukan peneliti.

### **BAB III METEODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan bagian yang berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data dan metode pengumpulan data.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, menguraikan tentang gambaran perusahaan yang akan di teliti, menjelaskan karakteristik dari responden yang menjadi sampel penelitian serta menjabarkan data dari hasil pengujian penelitian, yaitu: pengujian validitas, reliabilitas, determinasi, parsial serta pengujian simultan kemudian dibuat diskripsi dari setiap hasil pengujian tersebut.

#### BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang beberapa kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, dan saran yang bisa menjadi pertimbangan pada pengembangan penelitian berikutnya.

