

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki beraneka ragam sektor usaha. Semakin berkembangnya zaman, masing-masing sektor usaha tersebut diminati oleh banyak perusahaan yang menuntut masing-masing perusahaan tersebut untuk bersaing sehingga mampu memberikan kontribusi pada sektor usaha terkait dalam bentuk pertumbuhan ekonomi pada suatu negara. Perusahaan berusaha menghasilkan inovasi-inovasi baru atas produk-produknya agar diminati oleh konsumen. Inovasi-inovasi tersebut akan muncul dari sumber daya manusia yang kreatif. Namun dengan berkembangnya zaman, teknologi juga semakin berkembang sehingga membuat perusahaan seringkali mengabaikan sumber daya manusia karena terlalu fokus kepada perkembangan teknologi saja.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan keseimbangan antara perkembangan teknologi dengan perkembangan sumber daya manusianya. Karena bagaimanapun perkembangan teknologi, dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Maka dari itu, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Perusahaan juga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pandemi Covid-19 yang terjadi pada awal Maret 2020 menimpa seluruh bagian dunia mengakibatkan terganggunya aktivitas ekonomi, budaya, dan sosial. Salah satu negara yang terdampak atas pandemic ini yaitu Indonesia sendiri. Wabah virus ini secara terus menerus mengalami peningkatan hingga pemerintah bersama *World Health Organization* (WHO) membuat program “*Social Distancing*” atau Pembatasan Sosial secara ketat sampai pada pertengahan tahun 2021. Dalam situasi tersebut, mengharuskan seluruh aktivitas yang dilakukan di rumah harus dibatasi dan dialihkan ke metode daring (dalam jaringan) atau secara online. Keadaan seperti ini mengakibatkan perekonomian Indonesia menjadi terpuruk. Banyak

terjadi pengurangan karyawan pada perusahaan-perusahaan karena perusahaan tidak mampu membayar gaji karyawan, sedangkan karyawan untuk bekerja sangat membutuhkan gaji tersebut sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Setelah pertengahan tahun 2021, pemerintah secara bertahap mulai mengizinkan adanya kegiatan di luar rumah sehingga perekonomian Indonesia kian membaik walaupun tidak secara signifikan. Peristiwa ini berpengaruh positif terhadap perusahaan-perusahaan yang mulai kembali melakukan kegiatan produksinya. Banyak perusahaan saat ini *open recruitment* untuk mencari sumber daya manusia unggul yang mampu membangkitkan perusahaan kembali.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan kinerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan keinginan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan insentif. Insentif ini sendiri menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan adanya pemberian insentif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya. Sama seperti yang dilakukan oleh PT Arteri Cipta Rencana, yang merupakan salah satu perusahaan Konsultan Swasta yang berada di Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa konsultansi engineering/rekayasa teknik, yang lingkup pekerjaannya meliputi pekerjaan teknik sipil yaitu antara lain studi kelayakan, survei, desain, supervisi/pengawasan, penyelidikan tanah dan lain-lain

perusahaan ini juga selalu berusaha meningkatkan perusahaan dengan cara melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan harapan pemberian insentif dan keadaan lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan.

**Tabel I-1**

**Daftar Jumlah Proyek PT. Arteri Cipta Rencana (4 Tahun)**

No	Tahun	Jumlah Proyek
1.	2018	8 Proyek
2.	2019	6 Proyek
3.	2020	5 Proyek
4.	2021	2 Proyek
5	2022	1 Proyek

Sumber: arsip perusahaan di olah

Berdasarkan Tabel I-1, dapat dilihat bahwa PT. Arteri Cipta Rencana mengalami penurunan jumlah perolehan proyek selama 4 tahun terakhir. Imbas terbesar karena adanya pandemic Covid-19 yang mengharuskan pengurangan insentif karyawan serta menjadikan lingkungan kerja yang tidak nyaman akibat gedung perusahaan yang tidak terawat selama pandemi ini.

Arifin (2019:106) menuliskan bahwa “insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi”. Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh Arifin maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai dalam suatu perusahaan sehingga untuk pemberian insentif diperlukan pertimbangan yang cukup matang.

Selain insentif, ada faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dasmadi (2021:20) lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi output perusahaan dan dapat didefinisikan sebagai

keadaan serta kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mampu memberikan pengaruh pada kualitas atau kinerja karyawan pada perusahaan.

Faktor–faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang, hal tersebut disebabkan karena perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Fatimah (2017:13) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diberikan dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Kesimpulannya adalah kinerja karyawan merupakan cerminan hasil dari kerja keras yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dalam satu periode penilaian.

Lingkungan kerja PT. Arteri Cipta Rencana saat ini juga dirasa masih kurang kondusif salah satunya karena keadaan bangunan kantor yang tua dan tingkat kebisingan yang tinggi sehingga sulitnya komunikasi antar pekerja karena saat ini sedang terjadi renovasi dan pembangunan gedung-gedung kantor di sekitar perusahaan yang akan teliti. Selain itu, pencahayaan lampu yang menyebabkan karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas-tugas yang dikerjakan. Kondisi tersebut jika dibiarkan terus menerus akan membuat karyawan merasa tidak puas dan menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Arteri Cipta Rencana”**

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini dilakukan dari Maret 2022 – Juni 2022 dengan melakukan pengujian terhadap insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Pusat PT. Arteri Cipta Rencana. Sebagai sampel penelitian yaitu karyawan yang berada di kantor pusat PT Arteri Cipta Rencana yang terdiri atas *back office* dan *front office*.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta berpedoman dengan batasan masalah yang ada, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana?
2. Apakah Lingkungan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di buat, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisa hubungan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana
2. Untuk menganalisa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana

## **E. Manfaat penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

## 2. Bagi penelitian

Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai Insentif dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

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

Dalam pekerjaannya penulis hanya mengkaji tentang hubungan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana secara parsial.

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penelitian ini, peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Merupakan bagian menguraikan teori secara keseluruhan dari pengertian insentif, lingkungan kerja, kinerja karyawan, menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi setiap variabel yang akan diteliti, serta menentukan indikator dari setiap variabel, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan hipotesis.

#### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan Definisi operasional variabel, desain penelitian, variabel penelitian, Penelitian populasi dan sampel, Teknik

sampling, Metode pengumpulan data, Metode analisa data,  
Transformasi data

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data pembahasan, penyelesaian masalah.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta pemberian saran-saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**



