

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, banyak perusahaan yang tumbuh maupun berkembang. Perusahaan harus memiliki perkembangan dan peningkatan untuk bersaing (Fauziah, 2020). Dengan menghadapi persaingan maka perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik (Helena, 2020). Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia untuk perusahaan dapat bertahan saat adanya persaingan dengan perusahaan lain (Ayu & Sinaulan, 2018).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur tercapainya tujuan perusahaan (Pamungkas et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan aktiva perusahaan, memiliki peran atas pokok pelaksanaan kebijakan serta kegiatan operasional perusahaan (Septaviandri & Gunawan, 2018). Agar aktiva manajemen berjalan dengan terarah, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil guna mengelola perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Marzani & Dharmawan, 2018).

Kinerja seorang karyawan yaitu sesuatu yang bersifat pribadi, karyawan memiliki kekuatan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya (Ayu & Sinaulan, 2018). Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, maka semakin besar insentif yang diberikan perusahaan (Djuwanto, 2023). Salah satu unsur mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif (Ayu & Sinaulan, 2018).

Insentif merupakan upaya perusahaan untuk menilai karyawan atas prestasi yang dicapainya (Meutia & Narpati, 2021). Pemberian insentif salah satu cara untuk karyawan melakukan tugas dengan semangat (Ariansy & Kurnia, 2022). Pemberian insentif harus dilaksanakan dengan tepat, karena jika tidak dilaksanakan dengan tepat dan adil akan berdampak kepada perusahaan yang kehilangan karyawannya (Ayu & Sinaulan, 2018).

Selain insentif unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai makna yaitu seorang karyawan yang bekerja sehari-hari di tempat atau lingkungan yang mendukung dengan adanya rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal (Jannah et al., 2018). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Syifa et al., 2020). Lingkungan kerja fisik semua yang berada di lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik keadaan berkaitan dengan pekerjaan antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja (Idris, 2020).

Desa Kertamukti adalah Sebuah Desa yang berada di Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Desa Kertamukti merupakan pemekaran wilayah dari Desa Wanasari (Kp. Kedaung) dan Desa Muktiwari. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Desa Kertamukti Bekasi terdapat masalah yang terjadi pada kinerja pegawai yaitu rendahnya kualitas kinerja pegawai, berupa keterlambatan dalam pelayanan sehingga membuat masyarakat menunggu lama dan lemahnya pengawasan yang dilakukan atasan sehingga tingkat kesalahan kinerja meningkat. Selain itu terdapat masalah pada insentif

yaitu insentif yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai masih kurang memuaskan sehingga ada sebagian pegawai yang memiliki kerja sampingan dan pada lingkungan kerja adanya parkiran yang kurang luas atau lebar sehingga pegawai maupun masyarakat tidak teratur dan tidak tertata rapih dalam memarkirkan kendaraannya.

Tabel 1. 1 Data Gaji dan Insentif Pegawai

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji	Insentif
1.	Sekretaris Daerah	1 Orang	4 Juta	150 Ribu
2.	Kasi (Kepala Seksi) dan Kaur (Kepala Urusan)	15 Orang	3,2 Juta	100 Ribu
3.	Kepala Dusun	4 Orang	2,9 Juta	100 Ribu
4.	Staff	20 Orang	1,2 Juta	100 Ribu
5.	Trantib	14 Orang	750 Ribu	100 Ribu

Sumber : Kantor Desa Kertamukti Bekasi

Dari data pada Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa insentif yang diterima oleh pegawai kantor Desa Kertamukti masih rendah sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 1. 2 Data Lingkungan Kerja Fisik Desa Kertamukti

No	Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah	Kerusakan
1.	Kursi Plastik	100	7
2.	Meja	25	4
3.	Meja Pelayanan	1	-
4.	Laptop	4	-
5.	Komputer	1	-
6.	Printer	3	-
7.	Kipas Angin	4	1
8.	Ac	2	-
9.	Proyektor	1	-
10.	Sound System	1	-
11.	Mobil Siaga Ambulance	1	-
12.	Mobil Truk Sampah	1	-

Sumber : Kantor Desa Kertamukti Bekasi

Dari data pada Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada kantor Desa Kertamukti memiliki kerusakan sehingga membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja dengan hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Pegawai Desa Kertamukti

Indikator Penilaian	Tahun		
	2020	2021	2022
Program dan Kegiatan	5 Program dan Kegiatan	5 Program dan Kegiatan	5 Program dan Kegiatan
Waktu Penyelesaian	12 bulan	12 bulan	12 bulan
Realisasi Program	76%	56%	78%
Program dan Kegiatan Tidak Tercapai	34%	44%	22%

Sumber: Kantor Desa Kertamukti Bekasi

Dari data pada Tabel 1.3 diatas, terdapat data kinerja pegawai pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi tahun 2020-2022 yaitu target sasaran yang mampu diperoleh guna mendukung terlaksananya misi Kepala Daerah sebanyak 5 sasaran strategis yaitu Pencegahan Stunting, Ketahanan Pangan, Peningkatan Kapasitas Perangkat Desa, Pemberian bantuan Langsung Tunai Kepada Masyarakat yang Terdampak Covid, dan Pencegahan Covid. Waktu penyelesaian kerja diberikan selama 12 bulan. Realisasi program dan kegiatan yang dicapai pada tahun 2020 sebesar 76% dengan program dan kegiatan tidak tercapai sebesar 34%, pada tahun 2021 realisasi program dan kegiatan yang dicapai sebesar 56% sedangkan program dan kegiatan yang tidak tercapai sebesar 44%. Pada tahun 2022 realisasi program dan kegiatan yang tercapai sebesar 78% sedangkan program dan kegiatan yang tidak tercapai sebesar 22% maka berdasarkan data diatas menunjukkan terjadi kenaikan dan penurunan atau tidak

stabil yang terjadi pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kualitas kinerja pegawai, berupa keterlambatan dalam pelayanan sehingga membuat masyarakat menunggu lama dan lemahnya pengawasan yang dilakukan atasan sehingga tingkat kesalahan kinerja meningkat. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kinerja pegawai masih belum optimal.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan (Aisyah et al., 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Usman et al., 2021) menunjukkan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan (Rahayu, 2020) menyatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sabilalo et al., 2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan *research gap* dan latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan dalam rumusan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi;
2. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi;
3. untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kertamukti Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 manfaat sesuai dengan yang diharapkan yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Terdapat banyak manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dapat menjadikan sumber informasi yang relevan, menjadikan literasi, serta menjadi referensi untuk yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang tentang kinerja pegawai khususnya mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagaimana yang diharapkannya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Dapat diharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan wawasan sehingga mampu memiliki wawasan yang luas, menambah ilmu karena menambah ilmu sangat penting untuk keperluan diri sendiri maupun orang lain, dan menjadi bahan rekomendasi dalam pembuatan penelitian di masa yang akan datang.

b. Bagi Penulis

Dapat diharapkan hasil penelitian ini untuk mengembangkan potensi sehingga dapat mengetahui sejauh mana potensi yang dimilikinya, dan menjadikan pembelajaran untuk ke depan sehingga mampu menjadi lebih baik dari sebelumnya.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat diharapkan hasil penelitian ini menjadi acuan untuk membuat suatu penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dari sistematika penulisan untuk dapat mempermudah dalam memberikan sebuah acuan serta gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari penelitian kepada pihak yang terkait.

