

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), terutama yang mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai merasa nyaman, membuat suasana bekerja menjadi tenang dan tidak membuat cepat jemu dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan akan cepat merasa bosan dan apa yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan dan akan menghambat pelaksanaan terhadap tugas maupun pekerjaan dari masing-masing. (Aisyah et al., 2022)

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja. (Abdul Kadir, 2018)

Perusahaan dan karyawan sangat membutuhkan satu sama lain, perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bahkan

tidak peduli dengan kesejahteraan mereka jika tidak ada perusahaan yang mendukung mereka. Strategi juga harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia, yaitu merawat karyawan dengan baik. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung tujuan perusahaan dengan disiplin tinggi. (Alfin Prahadi et al., 2024)

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. 1. Dengan adanya mekanis di dalam *office* dengan jarak berdekatan yang bisa mengganggu konsentrasi karyawan 2. Ruangan yang tidak kondusif sangat minim tempat sehingga mengganggu aktivitas karyawan. 3. Tidak ada musolah khusus sehingga karyawan kesulitan mmencari tempat ibadah. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. (Afif, 2021)

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja (Pusparani, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik seperti penerangan cahaya yang cukup, tempat yang nyaman, dan bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising tidak berlebihan akan membuat lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. (Fitri Hayati & Situmorang, 2019)

Menurut (Klaudia et al., 2021) menyatakan lingkungan mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kerja dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Insentif adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. (Nauli & Ratminto, 2020). Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang maksimal dengan hasil kerja karyawan. Perusahaan memberikan pekerjaan melebihi jam operasional tetapi tidak memberikan upah lebih atau insentif yang lebih. Berikut jumlah sumber daya manusia atau karyawan PT.Tunas dwipa Matra Cabang Bekasi.

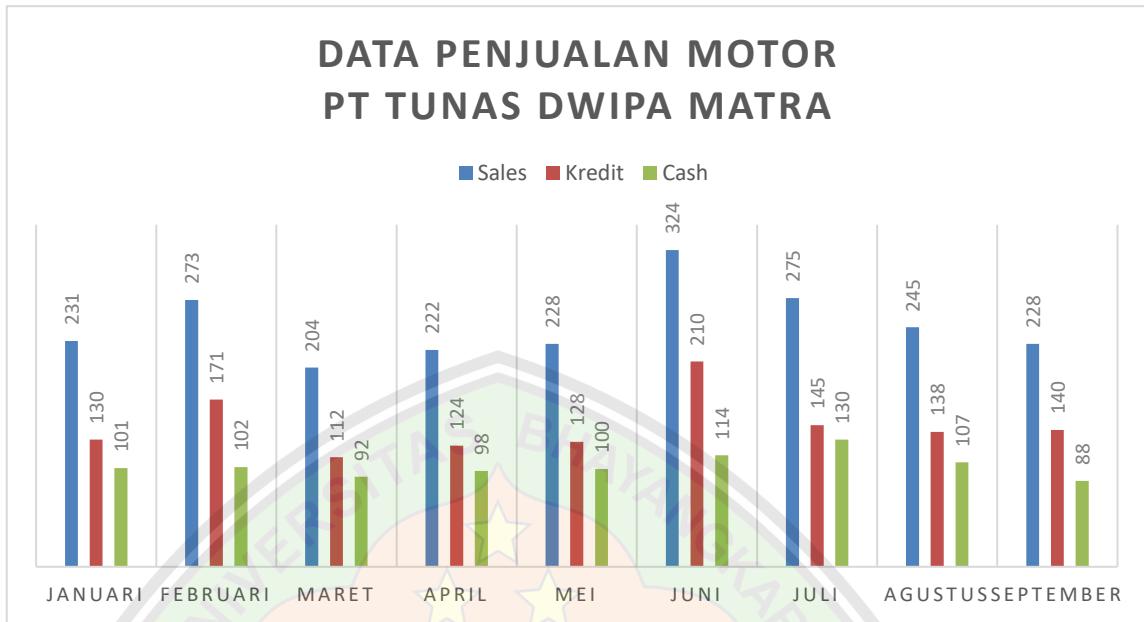
Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan *internal* maupun *eksternal* organisasi yang semakin kompleks. (Putra, 2023)

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan persahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja karyawan didukung dengan adanya lingkungan kerja baik dan pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Menurut (Hermawan, 2016), Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra dapat dilihat pada data penjualan tahun 2023 berikut:

Tabel 1. 1 Data Penjualan Motor di PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

Bulan	Sales (Unit)	Kredit (Unit)	Cash (Unit)
Jan	231	130	101
Feb	273	171	102
Mar	204	112	92
Apr	222	124	98
Mei	228	128	100
Jun	324	210	114
Jul	275	145	130
Agust	245	138	107
Sept	228	140	88
Total	2.230 Unit	1.298 Unit	932 Unit

Sumber: PT.Tunas Dwipa Matra Cabang



Gambar 1 1 Data Penjualan Motor PT Tunas Dwipa Matra

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa total penjualan yang dicapai pada 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan tidak terciptanya kepuasan kerja serta kurangnya dukungan insentif dan lingkungan kerja yang kurang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh PT Tunas Dwipa Matra.

Dengan tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi ini juga menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik supaya pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. (Nuzula et al., 2022)

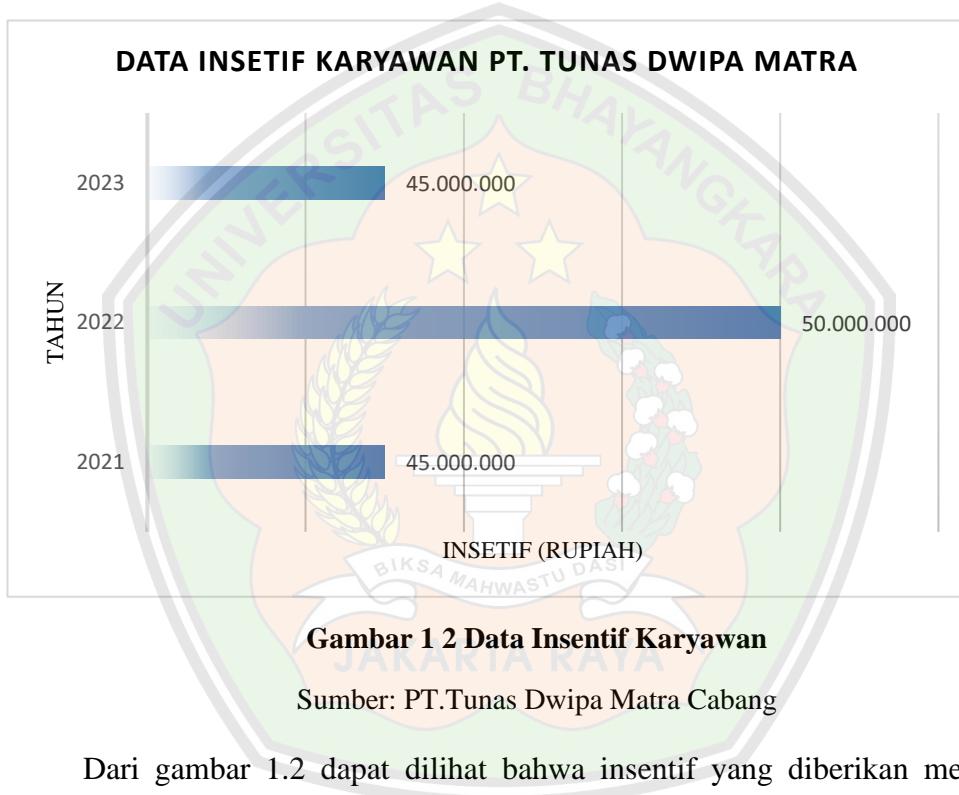
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukan. (Kusumastuti et al., 2019)

Tabel 1. 2 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan/Cahaya	Baik
2	Temperatur/Suhu udara	Baik
3	Kelembaban	Baik
4	Sirkulasi Udara	Kurang Baik
5	Kebisingan	Kurang Baik
6	Getaran Mekanis	Kurang Baik
7	Bau Tidak Sedap	Baik
8	Tata warna Ruang Kerja	Baik
9	Dekorasi Diruang Kerja	Baik
10	Musik	Baik
11	Keamanan	Baik
12	Ruang Gerak yang diperlukan	Baik
13	Hubungan Karyawan	Baik

Sumber: Hasil wawancara kepada karyawan PT Tunas Dwipa Matra

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan terhadap lingkungan kerja pada PT Tunas Dwipa Matra. Dapat dilihat dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti terhadap karyawan mengenai beberapa indikator lingkungan kerja yang menunjukkan kurang baiknya lingkungan kerja pada PT Tunas Dwipa Matra.



Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan mengalami penurunan di tahun 2023 yaitu yang sebelumnya sebesar Rp 50.000.000 mengalami penurunan sebesar Rp 5.000.000 menjadi Rp 45.000.000 itu membuat produktivitas kerja menurun dan karyawan kurang giat bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena lingkungan kerja yang baik dengan kebutuhan esteem yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan lingkungan

kerja yang baik yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tunas Dwipa Matra”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
4. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
6. Apakah Terdapat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?
7. Apakah Terdapat Pengaruh insentif Terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
6. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.
7. Untuk mengetahui Apakah Terdapat pengaruh insentif Terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang insentif, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tambahan yang dapat digunakan dalam literatur Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai insentif, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Mahasiswa dengan Peminatan SDM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa dengan peminatan manajemen SDM serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Insentif (X_2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori pengertian insentif, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan dan pengertian kepuasan kerja, dan berbagai referensi yang mendukung beserta penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran profil perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta saran bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

REFERENSI

Berisi jurnal dan buku yang relevan untuk menunjang penulisan penelitian ini.