

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Di antara faktor-faktor tersebut, insentif, beban kerja, dan motivasi kerja menjadi elemen penting yang saling berkaitan dan berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Menurut (Buat et al., 2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, yang berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi untuk memotivasi karyawan agar mencapai target tertentu. Insentif yang efektif diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Namun, pemberian insentif yang tidak sesuai atau kurang adil justru dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja. (M. A. Akbar & Dharasta, 2023) menjelaskan bahwa insentif adalah pemberian imbal jasa di luar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai. Insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai agar bekerja lebih giat dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik

Pemberian insentif ini dapat menumbuhkan rasa dihargai, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa kerjanya.

Di sisi lain, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang juga menjadi tantangan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa membuat karyawan kurang termotivasi karena merasa pekerjaannya kurang bermakna. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan beban kerja agar karyawan tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. (M. A. Akbar & Dharasta, 2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Fenomena di PT. IIM Abadi Jaya menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang sering kali menjadi masalah utama dalam lingkungan kerja. Banyak karyawan yang dihadapkan pada tugas yang tumpang tindih, waktu yang terbatas, serta tenggat waktu yang sangat ketat. Situasi ini menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya penurunan kualitas pekerjaan. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja mereka (A. A. Saputra, 2021). Produktivitas menurun karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk memperoleh gambaran awal, peneliti melakukan prasurvei kepada 10 karyawan PT. IIM Abadi Jaya melalui sesi wawancara sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi.

Tabel 1.1 prasurvei beban kerja

No.	Item Pernyataan	Tidak Setuju/ Tidak Puas		Sangat Setuju/ Puas	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Merasa kewalahan dengan banyaknya tugas	2 Karyawan	20%	8 Karyawan	80%
2.	Tenggat waktu sering terlalu singkat	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
3.	Tugas sering tumpang tindih	4 Karyawan	40%	6 Karyawan	60%
4.	Beban kerja memengaruhi kualitas pekerjaan	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
5.	Sering mengalami stres akibat beban kerja	2 Karyawan	20%	8 Karyawan	80%

Dari hasil ini, terlihat bahwa mayoritas karyawan mengalami tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, yang berdampak pada stres dan penurunan kualitas kinerja. Temuan ini memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya.

Motivasi kerja memegang peran krusial sebagai pendorong utama dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang konsisten, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Suryawan & Salsabilla, 2022) mengartikan motivasi sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Jika individu dapat mengarahkan

potensi yang dimilikinya, hal tersebut akan banyak bermanfaat dalam upaya mencapai tujuan.

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja di PT. IIM Abadi Jaya, peneliti melakukan prasurvei kepada 10 orang karyawan melalui sesi wawancara singkat. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur aspek-aspek motivasi kerja seperti semangat bekerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, inisiatif, serta kepuasan terhadap pencapaian.

Tabel 1. 2 prasurvei motivasi kerja

No.	Item Pernyataan	Tidak Setuju/ Tidak Puas		Sangat Setuju/ Puas	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Saya merasa semangat dalam menjalankan tugas setiap harinya	4 Karyawan	40%	6 Karyawan	60%
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penting bagi kemajuan perusahaan	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
3.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diperintah	5 Karyawan	50%	5 Karyawan	50%
4.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
5.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	6 Karyawan	60%	4 Karyawan	40%

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup baik, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya penghargaan dan minimnya inisiatif mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting

dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya.

Fenomena di PT.IIM Abadi Jaya dalam beberapa bulan terakhir menunjukkan perusahaan mengalami penurunan kinerja dari tim operasional. Hal ini ditandai dengan, Tingginya tingkat keterlambatan dalam pengurusan dokumen CPMI, Banyaknya calon PMI yang mengeluhkan layanan tidak responsive, Turunnya jumlah CPMI yang berhasil diberangkatkan per bulan dan meningkatnya keluhan internal terkait beban kerja dan kurangnya penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama penurunan kinerja ini adalah rendahnya motivasi kerja karyawan, terutama pada bagian operasional dan pelayanan. Beberapa faktor yang memengaruhi adalah Sistem insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja, Kurangnya penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi atau peluang pengembangan diri, Tugas yang bersifat monoton dan tekanan tinggi dari target keberangkatan, Minimnya komunikasi dan umpan balik dari atasan.

Selain itu, sistem insentif yang tidak jelas atau tidak diberikan secara konsisten juga berperan besar dalam menurunkan kinerja karyawan. Ketika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pencapaian atau tidak transparan, karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai (Alifian et al., 2023). Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi. Insentif yang adil, jelas, dan sesuai dengan pencapaian karyawan seharusnya menjadi alat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Zain, Dera, et al., 2022).

Tabel 1. 3 Insentif yang di berikan Perusahaan ke karyawan

No.	Target	Persentase Insentif dari Gaji Pokok (Rp 4.000.000)
1.	15 – 20 CPMI	30% – 40% (Rp 1.200.000 – Rp 1.600.000)
2.	10 – 14 CPMI	20% – 28% (Rp 800.000 – Rp 1.120.000)
3.	5 - 9 CPMI	10% – 18% (Rp 400.000 – Rp 720.000)
4.	< 5 CPMI	2% (Rp 80.000)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT.IIM Abadi Jaya menerapkan sistem insentif berbasis capaian jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang berhasil ditangani oleh karyawan. Karyawan yang mencapai target 15–20 CPMI memperoleh insentif tertinggi, yaitu sebesar 30% hingga 40% dari gaji pokok (Rp 1.200.000 – Rp 1.600.000). Untuk capaian 10–14 CPMI, insentif yang diberikan berkisar antara 20% hingga 28% (Rp 800.000 – Rp 1.120.000). Sedangkan target 5–9 CPMI mendapatkan insentif sebesar 10% hingga 18% (Rp 400.000 – Rp 720.000). Jika jumlah CPMI yang dicapai kurang dari 5, karyawan hanya menerima insentif sebesar 2% dari gaji pokok, yaitu Rp 80.000. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, terdapat keluhan bahwa skema insentif yang diterapkan masih dirasa kurang memuaskan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa untuk mencapai target maksimal, yaitu menangani 15 hingga 20 CPMI dalam satu bulan, dibutuhkan upaya yang sangat berat, terutama jika kondisi lapangan tidak mendukung atau terjadi kendala administratif. Mereka menganggap bahwa besaran insentif yang diberikan belum sebanding dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab kerja yang harus dipenuhi. Hal ini menimbulkan kesan bahwa sistem insentif belum sepenuhnya adil dan belum cukup memotivasi seluruh karyawan secara merata, terutama bagi mereka yang berada di lapangan dengan tantangan operasional yang tinggi.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel ini, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan insentif. Ketika beban kerja tidak proporsional, motivasi menurun, dan insentif tidak adil, kinerja karyawan akan terpengaruh secara negative, Sebaliknya, jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik dengan beban kerja yang realistis, motivasi yang terjaga, dan sistem insentif yang jelas serta adil maka karyawan akan dapat memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Steffany & Hikmah, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IIM Abadi Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut adalah permasalahan permasalahan yang akan dibahas :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif dan motivasi serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor Sumber Daya Manusia dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Memuat uraian mengenai latar belakang penulisan, judul penelitian, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi uraian mengenai teori-teori yang diperoleh melalui kajian pustaka dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, yang kemudian dijadikan dasar untuk merumuskan hipotesis dan mendeskripsikan penelitian secara lebih lanjut..

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data – data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variable yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis,yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak – pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang.