

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guna menggapai cita perusahaan, manajemen menghadapi beberapa tantangan. Masalah-masalah ini bukan hanya tentang bahan baku, alat kerja, mesin produksi atau lingkungan. Hal ini dikarenakan karyawan adalah orang yang mengelola faktor produksi tersebut [1]. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga. Kompetensi karyawan menjadi ikon yang membedakan perusahaan Anda dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia telah lama diakui sebagai sumber daya penting bagi perusahaan. SDM dalam hal ini karyawan terbaik, memainkan fokus penting dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu, organisasi harus menghormati semua aspek karyawannya untuk menciptakan talenta yang berkualitas dan kinerja yang baik. Salah satu kegiatan sumber daya manusia adalah menentukan standar kinerja atau produktivitas pegawai. Kondisi ini menampakkan produktivitas karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam manajemen talenta. Produktivitas tenaga kerja penting sebagai visi karyawan selalu berupaya pada peningkatan kualitas hidupnya, hari ini keadaan harus lebih baik dari kemarin, besok kualitas hidup harus lebih baik dari hari ini. Ini memberi mereka insentif untuk lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia tidak hanya dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi lebih efektif serta efisien, namun juga dapat memunculkan rancangan dan hasil produksi suatu barang maupun jasa dengan kualitas yang lebih baik. Sumber daya manusia yang memadai juga memicu tercapainya tujuan organisasi, serta dapat memaksimalkan alokasi seluruh unsur organisasi untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Meningkatnya suatu kualitas organisasi juga dimbangi dengan peningkatan seluruh unsur dan modal di organisasi tersebut termasuk sumber daya manusia, terlebih adanya pencapaian insentif yang sesuai. Insentif yang sesuai dan memadai di dalam perusahaan memegang peranan penting dan sangat berpengaruh. Memberikan insentif non-gaji pada karyawan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja talenta yang diharapkan.[2]

Membuat jadwal kerja yang sesuai dan memadai hakikatnya belum memenuhi syarat untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Dampak dari hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawannya. Hal pertama yang dilihat karyawan adalah tunjangan gaji yang mereka terima dari perusahaan. Perusahaan kemudian dapat menerapkan insentif untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu untuk kinerja di atas rata-rata. Gaji insentif ini adalah alat yang digunakan oleh para pendukung prinsip keadilan saat menawarkan imbalan. Insentif adalah imbalan

dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang mampu berprestasi di luar standar yang ada. Akan tetapi, suatu insentif harus diberikan dengan baik. Jika tidak, karyawan tidak akan termotivasi, tetapi hal itu dapat merusak moral perusahaan secara serius. Sekarang, apakah telah menggunakan insentif berdasarkan kinerja individu, kinerja kelompok, atau kinerja seluruh perusahaan, perlu kembali diperhatikan cara yang tepat untuk memberikan insentif. Untuk memberikan insentif yang tepat, tentu kita membutuhkan kriteria dan kriteria yang dapat kita gunakan untuk menentukan seberapa besar insentif yang ditawarkan. Di sini, perusahaan bisa menentukan insentif karyawan berdasarkan kinerja. Tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan maka akan semakin tinggi pula imbalan yang diterima (Septiaviandri dan Gunawan, 2018)[3].

Insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berkaitan dengan bagaimana bawahan didorong untuk rela menyumbangkan seluruh keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mustofa, 2017) [4]. Kondisi ini juga sesuai dengan penegasan Mustofa (2017) bahwa tersedianya insentif juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Insentif terdiri dari 2 jenis insentif: insentif finansial atau material dan insentif immaterial [4].

Pemberian insentif ini juga mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor kunci yang berdampak bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi hubungan sosial di tempat kerja dan juga dapat menjaga hubungan antar rekan kerja, atasan dan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, seperti kelembaban, serta suhu, pencahayaan (Andini, 2017).[5]

PT (Perseroan Terbatas) Puma Logistics Indonesia adalah perusahaan pelayaran yang berdedikasi tinggi yang didirikan pada tahun 2005. P.T. Puma Logistics Indonesia melayani kebutuhan logistik Anda untuk ekspor, impor, transportasi domestik dan pergudangan. jaringan PT. Puma Logistics Indonesia membentuk kemitraan yang kuat dan berfokus pada pelanggan dan mitra. P.T. Puma Logistics Indonesia menjaga hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan, menciptakan nilai melalui kolaborasi dan meningkatkan daya saing mereka.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, seluruh karyawan diberikan berbagai persentase insentif berupa bonus tunai. Departemen pemasaran dan bidang ditugaskan sesuai dengan target pencapaian, sedangkan staf kantor ditugaskan berdasarkan manfaat perusahaan dan dibagi rata di antara karyawan. Sejak pandemi 2020-2021, permintaan sewa peti kemas mengalami penurunan sehingga insentif tidak sesuai kesepakatan awal. Bagian karyawan tidak mendapat insentif karena keuntungan perusahaan juga berkurang dan pemasaran dan lapangan berada pada 50% dari insentif yang akan

diperoleh. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

Sesuai apa yang telah dipaparkan untuk itu maka peneliti memiliki ketertarikan dalam guna melakukan riset terkait dengan “Pentingnya insentif terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan di perusahaan PT. Puma *Logistics* Indonesia tahun 2020 - 2021”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan PT. Puma *Logistics* Indonesia ?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja pada karyawan di perusahaan PT. Puma *Logistics* Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh faktor insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan PT. Puma *Logistics* Indonesia
2. Pengaruh faktor insentif materiil dan insentif non materiil terhadap lingkungan kerja pada karyawan di perusahaan PT. Puma *Logistics* Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara akademis dan praktis.

1. Manfaat Akademis

Manfaat kajian akademik ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa dalam hal insentif, motivasi, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan bagian dari aplikasi ilmu langsung dari apa yang telah diterima dari universitas. Selain itu, juga merupakan menjadi pengalaman baru bagi peneliti selama di lapangan.

b. Bagi pembaca

Pembaca diharapkan menjadikan tulisan ini sebagai bahan referensi yang baik khususnya bagi kalangan khususnya PT. Puma Logistik Indonesia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti lain dapat menggunakan tulisan ini sebagai referensi penelitian dengan tema yang serupa.

1.5 Batasan Penelitian

Tulisan ini hanya dibatasi di PT. Puma *Logistics* Indonesia dengan mengambil variable insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.