

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, persaingan yang terjadi pada perusahaan semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dengan tujuan untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang berharga, yang kemudian akan dilatih dan dituntut untuk menciptakan hasil kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan kinerja kerja perusahaan, yang berdampak positif pada peningkatan daya saing perusahaan, serta dapat membantu dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian insentif. Pemberian insentif kepada karyawan dipercayakan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, seperti tidak semangatnya karyawan dalam operasional. Pembagian insentif yang tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan pertimbangan dan pengawasan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam pemberian insentif (Suryani & Kristianti, 2020: 97). Program insentif ini dapat digunakan oleh manajer perusahaan dalam guna untuk memotivasi karyawan perusahaan (Sumual, 2017: 83).

Motivasi merupakan aspek lain yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau semangat yang berasal dari internal manusia dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal manusia (Abdullah & Winarno, 2022: 370). Seorang pimpinan dalam perusahaan butuh mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan oleh karyawan, karena dapat dijadikan sebagai motivasi atau dorongan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Dalam perusahaan, kinerja pegawai tidak akan luput hubungannya dengan beban kerja. Kewajiban yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki pekerja dikenal dengan istilah beban kerja (Mulyana, 2019: 59). Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja harus sesuai dengan aturan dan standar ketentuan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah, serta ketentuan tertentu yang mesti dicermati dan diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan. Jumlah dan jenis kewajiban yang diberikan kepada karyawan mesti mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan.

Pembagian beban kerja harus sesuai dengan kemampuan dan *skill* dari pegawai, serta kesanggupan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Kemampuan dan *skill* yang dimiliki setiap pegawai, serta kesanggupan dalam menanggapi masalah tentunya berbeda. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan *skill* akan menjadi sebuah hambatan bagi karyawan dalam menciptakan hasil kinerja yang optimal (Rusniati et al., 2023: 67). Selain daripada itu, beban kerja yang berlebihan kepada

karyawan juga dapat menghambat keefektifan dan keefisiensi hasil kerja karyawan. Pentingnya pembagian beban kerja karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan melalui hasil kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan pada kurun waktu yang ditentukan. Kinerja yang dapat mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan merupakan kinerja yang baik atau optimal (Ridwan & Anwar, 2022: 275). Perusahaan sangat mengharapkan performa maksimal dari karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan kontribusi yang bermanfaat bagi diri perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan (Suryani & Kristianti, 2020: 97).

PT Avava Duta Indonesia merupakan perseroan terbatas yang berdiri pada tahun 2011 tepatnya pada tanggal 11 November. PT Avava Duta Indonesia adalah perusahaan *provider*, yang memberikan layanan penyediaan sumber daya manusia pada bidang *security*, *cleaning service*, dan juga *personal service*. Pada masa ini jumlah anggota yang dimiliki sebanyak 132 orang, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1 Klasifikasi Anggota PT Avava Duta Indonesia Agustus 2023

Jabatan	Jumlah
Direktur	1
Manager Operasional	1
HRD	1
Admin	1
<i>Security</i>	127
<i>Cleaning Service</i>	1
Total Karyawan	132

Sumber: HRD PT Avava Duta Indonesia (2023)

Pada PT Avava Duta Indonesia penilaian kinerja karyawan *security* akan dilakukan oleh *chief* dari setiap unit dalam periode tertentu. Penilaian tersebut akan dilakukan dengan seksama, dikarenakan berhubungan dengan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target dan hasil pekerjaan yang diberikan. Penilaian akan dilakukan dengan klasifikasi persentase atau disajikan dalam bentuk perolehan nilai dalam bentuk huruf. Berikut rincian klasifikasi nilai kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

Tabel 1.2 Klasifikasi Nilai Kinerja Karyawan PT Avava Duta Indonesia 2023

Perolehan Nilai	Persentase	Keterangan
A	86% - 98%	Sangat Baik
B	55% - 85%	Baik
C	46% - 54%	Sedang
D	≥ 45%	Kurang Baik

Sumber: PT Avava Duta Indonesia (2023)

Standar kinerja karyawan ditetapkan oleh perusahaan minimal pada nilai B. Pegawai dengan perolehan nilai B akan tetap mengalami pemantauan dan sosialisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepada karyawan yang mendapatkan perolehan nilai C dari akan mendapatkan bimbingan dari pihak *chief* dan HRD. Jika tidak terjadi perubahan selama beberapa bulan kedepan, maka akan dilakukan pemutusan kontrak dengan karyawan tersebut.

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Avava Duta Indonesia Januari – Juni 2023

Lokasi Penempatan Karyawan	Persentase Kinerja Karyawan						Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
Jodoh dan Nagoya	88%	84%	80%	82%	80%	78%	Menurun
Muka Kuning	85%	88%	84%	82%	82%	80%	Menurun

Tanjung Uncang	91%	92%	90%	88%	87%	86%	Menurun
Sekupang	86%	87%	86%	86%	84%	85%	Stabil
Marina	90%	87%	88%	90%	91%	91%	Meningkat
Bintan	89%	84%	80%	82%	81%	80%	Menurun

Sumber: PT Avava Duta Indonesia (2023)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat permasalahan yang timbul pada PT Avava Duta Indonesia adalah kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Kinerja yang dihasilkan mencapai standar tetapi tidak mengalami peningkatan seiring dengan waktu berjalan. Salah satu faktor penyebabnya adalah dikarenakan dengan insentif. Karyawan tidak memiliki dorongan atau motivasi dalam bekerja, hal tersebut disebabkan dengan pemberian insentif dari perusahaan yang tidak merata. Pada Tabel 1.4 dapat dilihat data perbandingan bentuk insentif yang diterima dan diinginkan oleh karyawan PT Avava Duta Indonesia.

Tabel 1.4 Perbandingan Insentif yang Diterima dan Diinginkan Karyawan PT Avava Duta Indonesia Tahun 2023

No	Insentif yang Diterima Karyawan	No	Insentif yang Diinginkan Karyawan
1	Tunjangan transportasi	1	Tunjangan makan atau <i>catering</i>
2	Tunjangan jabatan	2	Fasilitas tempat tinggal
		3	Fasilitas transportasi
		4	Pelatihan pengembangan
		5	Penghargaan
		6	Kegiatan hiburan

Sumber: Penulis (2023)

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat masih banyak insentif yang diinginkan oleh pegawai. Perusahaan memberikan insentif tunjangan transportasi dan tunjangan

jabatan, tetapi masih terdapat pegawai yang tidak mendapatkannya, hal tersebut dikarenakan perbedaan lokasi bekerja dan jabatan yang diduduki. Karyawan dengan jabatan *chief* dan komandan akan mendapatkan insentif berupa tunjangan jabatan, sedangkan anggota biasa tidak diberi tunjangan. Begitu halnya dengan tunjangan transportasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja di unit tertentu saja, sedangkan di unit atau lokasi lainnya tidak mendapatkan insentif lain yang sepadan. Maka karyawan yang tidak mendapatkan insentif, membutuhkan insentif lainnya seperti tunjangan makan atau *catering*, fasilitas tempat tinggal dan transportasi, kegiatan pelatihan, acara hiburan dan penghargaan. Tidak meratanya pembagian insentif mengakibatkan kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan atau menurun dari periode penilaian yang dilakukan.

Selain daripada itu, permasalahan yang dialami oleh karyawan di PT Avava Duta Indonesia adalah kurangnya motivasi pada karyawan. Perusahaan tidak memberikan fasilitas atau penghargaan tertentu kepada karyawan yang mencapai prestasi baik, serta telat pembayaran gaji dan kompensasi juga menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja. Hal ini terbukti dengan tingkat keterlambatan yang muncul dan sikap pasif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aspek lain berupa beban kerja yang dialami oleh karyawan PT Avava Duta Indonesia. Beban kerja yang diterima oleh karyawan mencapai batas maksimum dari kemampuan karyawan. Sistem kerja yang berlaku di PT Avava

Duta Indonesia yakni bekerja selama 8 jam yang dibagi menjadi 3 *shift* yang dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5 Data Jam Kerja Karyawan PT Avava Duta Indonesia Tahun 2023

Shift	Jam Kerja
1	07.00 – 15.00
2	15.00 – 23.00
3	23.00 – 07.00

Sumber: HRD PT Avava Duta Indonesia (2023)

Kelebihan beban kerja akan dialami saat ada karyawan yang mengalami sakit, izin, alpa, dan cuti. Saat terdapat karyawan yang tidak hadir, posisi mesti digantikan dengan pegawai yang lain, sehingga karyawan yang berada pada *shift* sebelumnya dapat diperintah untuk melanjutkan *shift* yang kosong tersebut sehingga total jam kerja menjadi 16 jam, atau meminta kepada pegawai lain yang sedang *off* untuk mengisi kekosongan *shift* yang ada. Hal tersebut akan membuat karyawan mengalami kelelahan dan terganggu untuk beristirahat, sehingga kemampuan dalam menyelesaikan tugas juga akan menurun. Beban kerja yang diberikan berlebihan kepada karyawan dapat mempengaruhi menurunnya kualitas pekerjaan, karyawan menjadi tidak fokus pada saat melakukan penjagaan dan pemantauan lingkungan, serta tidur di jam kerja yang telah diberikan.

Dari penjelasan latar belakang yang dikemukakan, maka dari itu peneliti akan mengutarakan ide penelitian dengan judul “**Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Avava Duta Indonesia**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang sebelumnya, terdapat permasalahan yang perlu diidentifikasi pada penelitian yang dilakukan pada PT Avava Duta Indonesia, yaitu sebagai berikut.

1. Perusahaan tidak memberikan insentif yang diharapkan oleh karyawan PT Avava Duta Indonesia.
2. Telat pembayaran gaji dan kompensasi, serta tidak ada pemberian penghargaan atau fasilitas mempengaruhi semangat kerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
3. Beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan PT Avava Duta Indonesia.
4. Tidak memberikan insentif yang diharapkan, kurangnya semangat karyawan, dan beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia mengalami penurunan.

1.3. Batasan Masalah

Adapun permasalahan yang terjadi dalam penelitian di PT Avava Duta Indonesia, sehingga batasan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian yakni PT Avava Duta Indonesia.
2. Pada penelitian dibatasi dengan menggunakan karyawan *outsourcing* yaitu, karyawan dengan jabatan *security* sebagai populasi penelitian, sehingga total populasi berjumlah 127 orang.

3. Penelitian menggunakan 3 variabel bebas, yaitu insentif, motivasi kerja, dan beban kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah penjabaran mengenai batasan masalah, maka peneliti mendapatkan perumusan masalah yang disebutkan di bawah berikut.

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia?
4. Apakah insentif, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan sebelumnya, maka menyebabkan tujuan yang dilengkapi dengan gambaran guna untuk menjelaskan tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini. Tujuan penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk dijadikan sebagai teori pendukung tambahan kepada pembaca berikutnya dan juga sebagai penambah informasi, ilmu dan pengetahuan berkaitan dengan variabel penelitian yang sama.

1.6.1. Aspek Teoritis

Peneliti memiliki harapan dari penelitian ini dapat dijadikan edukasi dan berkontribusi di bidang manajemen. Harapan lain yang diinginkan yaitu dapat menjadi bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan mengenai variabel insentif, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

1.6.2. Aspek Praktis

Penelitian tentunya harus memiliki manfaat lain selain aspek teoritis, yakni aspek praktis. Berikut merupakan manfaat dari aspek praktis, yakni:

1. Bagi pembaca, sebagai alat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan, adanya pemasukan yang dapat dijadikan sebagai bahan analisis dengan tujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian, sebagai bahan pembandingan untuk variabel yang sama.
4. Bagi peneliti, sebagai bukti pengimplementasian ilmu yang telah dipelajari dari kampus ke perusahaan.
5. Bagi universitas, sebagai alat sumber kepustakaan.