

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kemajuan industri saat ini memiliki dampak yang signifikan terhadap bisnis dan kemampuan manusia untuk bertahan hidup. Karena kemajuan teknologi, persaingan menjadi lebih ketat. Menurut Priyono dan Marnis dalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah suatu bagian yang sangat penting untuk memajukan usaha kecil dan menengah. Karyawan di suatu perusahaan memiliki peranan yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu karyawan berkewajiban untuk memaksimalkan kemampuannya, salah satunya adalah melalui peningkatan profesionalisme bersama dengan kemahiran dalam kerangka kerja untuk peningkatan kinerja. Menurut Ramli, Margono, dan Irawa juga sepakat bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu tindakan tertentu selama waktu yang telah ditentukan. Menurut sudut pandang ini, pengertian kinerja lebih terpusat pada evaluasi hasil tugas dari perspektif kuantitas dengan menggunakan pengukur rentang waktu (*periode*). Semakin banyak jumlah yang dihasilkan selama periode waktu tertentu, semakin baik kinerja karyawan tersebut.² Perusahaan mampu membuat rencana yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. keadaan dan situasi yang memungkinkan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan

² Ramli, A. Margono, & Irawan, B. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. (eJournal Administrative Reform 2014) 2(1), 807-819

keterampilan dan kemampuan secara optimal, terutama dalam hal efektivitas. Konsekuensinya, sebuah perusahaan harus memperhatikan budaya tempat kerja, etika kerja, dan insentif karyawan.

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu salah satunya lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya³. Menurut Taiwo, Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.⁴ Lingkungan kerja, menurut Noah dan Steve mengacu pada semua interaksi dengan karyawan saat mereka sedang bekerja. Seluruh tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Saat melakukan tugas terkait pekerjaan, karyawan berada di lingkungan kerja, dan ini termasuk interaksi dengan orang lain yang mungkin menjadi bagian dari mereka.⁵ Dan dalam suasana kerja non fisik yang mengedepankan keramahan karyawan, saling menghargai sudut pandang setiap saat, hak tersebut adalah suatu

³ Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013).

⁴ Taiwo, A.S. *The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria*. (African Journal of Business Management) 4 (3), 299-307

⁵ Noah, Y. & Steve, M. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. (Journal of Sustainable Society, 2012) 1(2), 36-43

keharusan untuk terus mengembangkan kualitas pikiran karyawan yang unggul, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu.⁶

Sementara itu faktor lainnya adalah motivasi kerja menurut Ayub dan Rafif, motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan atau kondisi yang menyebabkan karyawan bekerja atau terlibat dalam suatu kegiatan atas kemauan mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan mereka. bisnis.⁷ Menurut penelitian Altindis, motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pemimpin membantu karyawan dengan masalah mereka (*supervisor's help with personal problems*), daya tarik dari pekerjaan (*interesting work*), promosi atau pertumbuhan karir (*promotion or career development*), dan pujian yang tinggi untuk pekerjaan yang baik (*appreciation of a job well done*). Sedangkan motivasi ekstrinsik diantaranya: jaminan keamanan dalam pekerjaan (*job security*). Gaji yang baik (*good salary*), kedisiplinan kerja yang bijaksana (*tactful discipline*), kondisi kerja yang baik (*good working conditions*), dan lingkungan yang respektif (*respectively*).⁸

Faktor lainnya yaitu insentif kerja. ditunjukkan oleh teori Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa reward merupakan perangsang yang diberikan kepada pekerja atas dasar keberhasilannya dalam bekerja untuk merangsang mereka dan

⁶ Umi Farida dan Si Hartono, *Manajemen Sumber Daya II. Ponorogo*. (Ponorogo: Penerbit Umpo Press, 2016).hal 51

⁷ Ayub, N. & Rafif, S. *The Relationship between work motivation and job satisfaction*. (Pakistan Business Review 2011), 332-347

⁸ Altindis, S. *Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey*. (African Journal of Business Management 2011). 5(21), 8601-8609

meningkatkan produksi. Insentif mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan sebagai hasilnya. Dengan tersedianya insentif, karyawan akan bekerja dengan semangat dan motivasi yang lebih besar⁹. Menurut teori Jensen dan Meckling insentif digunakan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, menurut studi remunerasi oleh Gomez dan Balkin dan Heneman.¹⁰ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia insentif digambarkan sebagai “pendapatan lebih (uang, barang, dan lain-lain) yang diberikan sebagai perangsang semangat kerja”. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan insentif yang dapat diterima mengingat hasil kinerja tersebut. Dengan besar kecilnya insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan insentif yang memadai dan tepat, karyawan akan lebih berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka akan lebih berdedikasi dan gigih.

Selain itu ada juga penelitian yang sudah dilakukan oleh R.A. Rodia Fitri Indriani pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang” tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh variabel Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009), hlm. 183-184.

¹⁰ Michael C Jensen dan William H Meckling, (1976). *Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure*, (Jurnal of Financial Economics 1976), (3).4, October pp. 305 360.

terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang. Persamaan dari penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel bebas insentif kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan juga menggunakan metode kuantitatif.

PR. Dua Dewi merupakan salah satu pabrik olahan tembakau yang ada di Kabupaten Tulungagung. PR. Dua Dewi Rasa Alami, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok, yang berdiri sejak tahun 2000 Oleh seorang pengusaha yaitu H. Muhaimin, yang terletak di Desa Tanggulkundung Besuki, merupakan daerah persimpangan antara pantai popoh dengan kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. Dalam pemasarannya perusahaan rokok ini mengutamakan masyarakat Tulungagung itu sendiri. Di sisi lain, pekerja dianggap memiliki sikap kurang semangat dalam bekerja di perusahaan karena kurangnya motivasi, hal ini terbukti dengan adanya karyawan mudah mengalami stress dan pekerjaan menjadi tertunda, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam memberikan Insentif harus sesuai dengan hasil kinerja karyawan agar tetap positif dan semangat dalam bekerja. Karena karyawan memanfaatkan insentif untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pemberian insentif yang diharapkan karyawan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, tekun, dan giat. Sebab itu, perlu diperhatikan agar karyawan bekerja dengan optimal sehingga akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Karena adanya masalah yang dihadapi pada perusahaan yaitu disaat pandemi Covid-19 hampir 1,5 tahun. Setelah periode itu

terjadi penurunan produktivitas pada karyawan. Hal itu secara signifikan berdampak pada penurunan kinerja mereka, sehingga hasil yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Faktor keberhasilan perusahaan tak luput dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusia lah yang menjalankan sumber daya yang lain. Berdasarkan dari beberapa pemaparan diatas, maka mendorong penulis untuk membahas lebih dalam yang berkaitan tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Kajian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Kecamatan Besuki, Kabupaten Tulungagung”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Penjelasan tentang potensi solusi yang dapat ditemukan dalam penelitian ini diberikan melalui identifikasi masalah. Berikut adalah daftar masalah yang dapat dideteksi dalam penelitian ini berdasarkan uraian konteks tersebut di atas:

1. Masalah yang timbul dalam Lingkungan Kerja yaitu Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan, Kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memandai, dan suhu yang kurang nyaman.
2. Masalah yang timbul dalam motivasi kerja yaitu dimana para karyawan saat ini mereka akan semangat bekerja saat mereka terdesak akan kebutuhan, dan gaji

yang diterima, Seringnya perusahaan melakukan rekrutmen atau pencarian tenaga kerja baru dikarenakan banyaknya karyawan yang re-sign atau keluar, akibat dari kurangnya pemahaman perusahaan dalam rangka menciptakan motivasi karyawannya.

3. Masalah yang timbul dalam insentif kerja yaitu pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja dimana tidak sedikit perusahaan menutup mata dengan prestasi atau kerja keras dari para karyawan, atau tidak diberi bonus untuk setiap kerja keras dari para karyawan, juga pemberian upah yang tidak tepat pada waktunya.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengukur hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung
2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung
3. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Manfaat pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan kajian serta menambah informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan insentif. Dan penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan teori ilmu manajemen.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Manfaat pada penelitian ini diharapkan mampu menambah keterampilan dalam penulisan serta menambah wawasan peneliti lebih dalam mengenai Sumber Daya Manusia, dikhususkan dalam kinerja karyawan dan mengetahui secara langsung keadaan di lapangan.

- b. Bagi lembaga (Pabrik Rokok Dua Dewi)

Manfaat pada penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan dalam kinerja karyawan di perusahaan Pabrik Rokok Dua Dewi.

c. Bagi pihak akademik

Manfaat pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan menjadi salah satu referensi perpustakaan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya serta dapat memberikan wawasan keilmuan dalam bidang yang sama.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Yang akan dibahas dalam ruang lingkup penelitian ini terdiri dari dua variable, yaitu:

1. Variabel bebas (*variable independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau penyebab timbulnya variabel terikat (*variabel dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, dan insentif disebut sebagai (X).

2. Variable terikat (*variable dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variable independent*). Dalam penelitian ini variable terikat adalah kinerja karyawan yang disebut sebagai (Y).

Mengenai keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti membatasi karena pembahasan penelitian yang luas. Batasan tersebut adalah sebagai berikut: faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal lingkungan kerja, motivasi, dan insentif pada karyawan PR. Dua Dewi dan penelitian ini di fokuskan kepada karyawan PR. Dua Dewi.

G. PENEGLASAN ISTILAH

Untuk mencegah interpretasi yang tidak diharapkan, definisi dari beberapa istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini dijelaskan di bawah ini. Di antara definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan di tempat kerja berpotensi memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan. Misalnya keteraturan, kebersihan, musik, dan hal-hal lain muncul dalam pikiran. Setiap perusahaan harus berusaha untuk memberikan efek positif pada karyawannya karena hal ini dapat mengubah kualitas pekerjaan yang dilakukan.¹¹ Hal tersebut akan berdampak pada semangat karyawan atau lingkungan kerja dengan memperhatikan

¹¹ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2015), hal. 109

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memberikan inspirasi untuk bekerja. Pengaturan yang kondusif untuk bekerja memberi pekerja rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik.

Motivasi adalah salah satu unsur terpenting dalam setiap usaha yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap orang memiliki perasaan dan keinginan, yang berdampak besar pada kapasitas setiap orang, mereka harus diberi penghargaan atas cara mereka berperilaku dan bertindak.¹²

Insentif adalah sebagai kompensasi tambahan di atas gaji pekerja, yang bertujuan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan yang optimal. Yang bertujuan untuk mengakomodasi kebutuhan para pekerja dan keluarganya. Insentif biasanya diberikan sebagai bagian dari rencana pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan.¹³

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya yang memenuhi persyaratan untuk pekerjaan tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan individu atau kelompok yang diselesaikan dalam konteks standar perusahaan, prosedur operasi standar, kriteria, dan ukuran.¹⁴

2. Definisi Oprasional

¹² Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hal. 17

¹³ Waloyo, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2020), hal. 27

¹⁴ *Ibid.*, hal. 15

Berdasarkan pemfokusan konseptual di atas, penelitian ini yang berjudul “Analisi Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Insentif Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Kecamatan Besuki, Kabupaten Tulungagung” bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif kerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan focus kepada karyawan di Pabrik Rokok Dua Dewi Kecamatan Besuki, Kabupaten Tulungagung.

H. SISTEMATIKA PENELITIAN

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang hal-hal pokok yang dapat dijadikan pijakan dalam memahami bab-bab selanjutnya. Bab ini merupakan tentang:

1. Latar Belakang
2. Rumusan Masalah
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian
6. Penegasan Istilah

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang kumpulan kajian teori yang akan dijadikan alat analisis dalam membahas objek penelitian. Bab ini memaparkan mengenai:

1. Kerangka Teori
2. Penelitian Terdahulu yang Relevan
3. Kerangka Konseptual
4. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang memuat mengenai:

1. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian
2. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian
3. Sumber data dan Variable
4. Teknik Pengumpulan Data
5. Instrumen Penelitian
6. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini merupakan hasil penelitian yang membahas mengenai:

1. Paparan Data Penelitian
2. Lingkungan Kerja
3. Motivasi
4. Insentif
5. Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung

6. Analisis Data

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti memaparkan hasil pembahasan dengan membandingkan dengan teori maupun studi empiris yang telah dilakukan peneliti lainnya. Isi pembahasannya berupa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang berupa bab penutup yang berisi mengenai:

1. Kesimpulan
2. Saran