

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia kemajuan bisnis keuangan berkembang sangat pesat. Hal ini bisa dilihat dari bertambahnya jumlah bank di Indonesia, bahkan keberadaan bank tidak hanya terlacak di masyarakat perkotaan yang besar saja namun sudah masuk ke daerah-daerah. Dalam kemajuan yang pesat ini perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan inovasi seperti pengembangan kemajuan baru atau strategi kerja baru di perbankan. Keadaan seperti ini mengharuskan perbankan memiliki SDM yang mempunyai informasi, kemampuan, kapasitas yang tinggi dan siap memiliki pilihan untuk membidik kapasitasnya atas kewajiban dan tanggung jawab terkait dengan keunggulan perbankan.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis

¹E Ely Wulandari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Motivasi Di Pt.Pnm Mekaar (Permodalan Nasional Madani)' Jurnal. (2022) (h.1).

menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.²

Sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi³ dan juga merupakan salah satu faktor penting bagi kelancaran dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi.⁴ Keberadaan tenaga kerja sangatlah penting dalam sebuah perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu, banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.⁵

Salah satu permasalahan yang dilirik oleh asosiasi atau organisasi saat ini adalah buruknya kualitas SDM. Ujian bagi suatu organisasi adalah bagaimana menjadikan SDM yang memiliki kinerja yang baik dan ideal sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. SDM mungkin merupakan

²Nurul Huda, *Manajemen SDM Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*, (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2020) h. 1.

³Yetti Afrida Indra, 'Pengaruh Komitmen, Sistem Administrasi, Sumber Daya, Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Penyusunan APBN Berbasis Kinerja Di SKPD Provinsi Bengkulu' *JBE : Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 24.2 (2017), 177-195 (h. 182)

⁴Idwal. B, 'Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam' *Jurnal Ilmiah Mizani : Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan*, 1.2 (2014) 1-7 (h. 1)

⁵Chintya Purba Antika, 'Pengaruh motivasi Kerja, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Klaten' (Skripsi, Universitas Widya Dharma, 2022), h.1

variabel utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari asosiasi atau organisasi.⁶

Rencana sumber daya manusia atau rencana tenaga kerja bisa diartikan sebagai proses penentuan permintaan tenaga kerja berdasarkan prediksi, pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian kebutuhan tersebut.⁷

Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada, dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁹

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian

⁶E Ely Wulandari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Motivasi Di Pt.Pnm Mekaar (Permodalan Nasional Madani)' Jurnal (2022), (h.1).

⁷Diana Silaswara and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h. 2.

⁸Andrew Rambat, *Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan*, (Manado, 2022), h. 7.

⁹Suparyanto dan Rosad, *Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM*, *Suparyanto Dan Rosad* (Banyumas :Cv. Pena Persada, 2020), h. 14.

keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, di mana kinerja yang mereka hasilnya nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.¹⁰

Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka mengakibatkan sebuah perusahaan terhambat dalam mencapai tujuannya. Tetapi, apabila kinerja yang diberikan karyawan tinggi, maka tujuan dari sebuah perusahaan akan menjadi mudah terwujud. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan tinggi dan perusahaan berhasil mencapai tujuan, diperlukan kemampuan perusahaan dalam mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.¹¹

Untuk membangkitkan semangat kerja dan gairah karyawan diperlukan adanya motivasi dari sebuah perusahaan. Dalam memotivasi karyawan perlu diperhatikan pula latar belakang ataupun faktor yang dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan maksimal, misalnya dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan apa

¹⁰Ni Kadek Suryani, Kadek Dewi Indah Sri Laksemimi, and Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, *Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Nila Cakra, 2020). h. 1

¹¹Chintya Purba Antika, 'Pengaruh motivasi Kerja, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Klaten' (Skripsi, Universitas Widya Dharma, 2022), h.4

yang mereka berikan terhadap perusahaan sehingga hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Para manajer perlu memahami proses psikologi ini jika ingin berhasil memandu para karyawan menuju mencapai sasaran organisasi.¹²

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan.¹³

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawannya. Apabila perusahaan memberikan insentif dengan tepat, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.¹⁴ Bagi karyawan insentif sangat penting dalam merangsang seseorang untuk

¹²Luiz Egon Richter, Augusto Carlos, and De Menezes Beber, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2020), h. 324.

¹³I Arep and H Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Mirra Buana Media, 2021), h. 50.

¹⁴Chintya Purba Antika, ‘Pengaruh motivasi Kerja, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Klaten’,(Skripsi, Universitas Widya Dharma, 2022), h.3

melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Faktor lain seperti lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja juga merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai atau tidak mendukung akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja yang dihasilkan akan rendah.¹⁵

Balas jasa yang seimbang antara dengan pelaksanaan pekerjaan menimbulkan kepuasan kerja karyawan tercermin dari sikap emosional, menyukai dan mencintai pekerjaannya dengan segala upaya untuk kepentingan perusahaan. Selain itu membentuk karakter kesetiaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggungjawab sebagai karyawan.¹⁶

Maka dari itu untuk mendapatkan kinerja yang *efektif*, perusahaan harus memperhatikan hal-hal penting dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya maka diperlukan adanya imbalannya atau gaji

¹⁵Miftah Rohmani, 'Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)' ,(Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020) h. 6

¹⁶Nuzleha, *Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan*, (Cv.Eureka Media Aksara, 2022), h. 9.

serta kompensasi sebagai bentuk balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan.¹⁷

PT. PNM Mekar Syariah merupakan layanan pemberdayaan berbasis kelompok sesuai ketentuan hukum Islam yang berdasarkan fatwa dan atau pernyataan kesesuaian syariah dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) yang ditujukan bagi perempuan pra-sejahtera pelaku usaha ultra mikro. Program mekaar syariah dilaksanakan melalui indoktrinasi usaha sesuai syariat Islam, dimana akad yang digunakan terdiri dari akad murabahah, wakalah dan akad wadiah.

Permasalahan yang sering terjadi di PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu adalah kurangnya semangat atau motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kebanyakan karyawan bekerja tidak *optimal*. Selanjutnya permasalahan lain yang juga sering terjadi adalah kurangnya penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang tidak *kondusif*.¹⁸ Untuk itu PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

¹⁷Muhammad Jonata Wijaya, 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama Palembang' ,(Skripsi, Universitas Tridnanti Palembang, (2021), h.2-3

¹⁸Wawancara dengan Rahma Yulisa Kepala Unit PNM. Mekar Syariah Kota Bengkulu (21 November 2024 pukul 10 : 00 WIB)

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu dikatakan ingin mengetahui seberapa besar insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas penulis mengangkat permasalahan dengan judul penelitian **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu?
3. Apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperbanyak *referensi* penelitian dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan praktis

Berguna untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan pada PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu dalam pemberian insentif secara tepat.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftah Rohmani pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Bank BNI Syariah”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat diketahui berdasarkan analisis regresi linier berganda dimana variabel Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu 3,571

>1,981, begitupun variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung >t tabel yaitu $4,131 > 1,981$ dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel yaitu $3,111 > 1,981$. Berdasarkan analisis linier berganda diketahui bahwa variabel Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.¹⁹

Penelitian terdahulu yang dilakukan Helpiani pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Cabang Parepare”. Dengan hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insentif (X) dengan nilai t hitung $(2,714) > t$ table $(1,695)$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

¹⁹Miftah Rohmani, ‘Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)’, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020)

insentif dan kinerja karyawan. Antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan korelasi yaitu *persen correlation* pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat.²⁰

Penelitian terdahulu yang dilakukan Alfirda Amalia pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dewata Sejati Bali”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi penjualan pada PT. Putra Dewata Sejati Bali. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $4,752 > 3,13$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,012 yang mana lebih kecil dari 0,05. Insentif (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan pada PT. Putra Dewata Sejati Bali sedangkan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan pada PT. Putra Dewata Sejati Bali. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square

²⁰Suparyanto dan Rosad. ‘Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Finansia Multi Finance Cabang Parepare’ (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020).

sebesar 0,118 atau 11,8%. Artinya bahwa variabel independen (bebas) yakni Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,118 atau 11,8%. Sedangkan sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis pada penelitian ini.²¹

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Inawati, Dkk pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar”. Dimana hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian yang kuantitatif menjadi jenis penelitian ini dan analisis regresi linear berganda digunakan sebagai pendekatannya. Jumlah populasi sebanyak 80 karyawan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian. Pada penemuan penelitian ini bahwasanya kinerja karyawan di Coto Tamalanrea di Kota Makassar secara parsial dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja, sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan penemuan secara simultan diketahui kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi oleh insentif,

²¹Alfirda Amalia, ‘Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Dewata Sejati Bali’ ,(Skripsi, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2021)

motivasi kerja dan lingkungan kerja, dilihat pada uji simultan di mana $\text{sig } 0,00 < 0,05$.²²

Penelitian terdahulu yang dilakukan Damianus A.Y.Wewengkang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing pada tahun 2021 dengan judul penelitian "*Effect Of Workload, Incentives, And Work Environment On Employee Performance In The Midst Of Covid-19 Pandemic At Uptd Manembo-Nembo Hospital Type-C Bitung*" (Pengaruh Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung, hendaknya dapat memperhatikan pembenahan banyak jenis pekerjaan pegawai yang harus dilakukan demi keselamatan pasien, serta peningkatan penghargaan untuk pegawai terhadap hasil pekerjaannya dan dengan

²²Nur Inawati, Muhammad Dinar, Rahmatullah, Nurdina, Muhammad Hasan, 'Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya*, 17.2 (2022), 275-287

peningkatan fasilitas yang lama walau tak baru dan lengkap.²³

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami isi dari skripsi. Maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Kajian teori, dibagian bab ini membahas mengenai landasan teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian.
- BAB III** : Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik pengambilan data.
- BAB IV** : Hasil penelitian, dimana pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil uji

²³Damianus A.Y.Wewenggang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing, 'Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung', Jurnal EMBA, 9.3 (2021), 242-251.

dalam penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup, pada bab ini terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan juga saran dari hasil penelitian.

