

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument/alat dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut perlu di kelola (manajemen) seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi (Mangkunegara, 2016). Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan diupayakan untuk menjadi tenaga kerjayang memiliki kualitas kinerja yang baik. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil dari target yang ditetapkan perusahaan tercapai. Dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai

produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Jika kinerja karyawan baik, maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan melakukan beberapa cara yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pemberian insentif yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan perusahaan mempersiapkan jenjang karir yang jelas bagi karyawan (Putra, 2016).

Dalam mencapai tujuan organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Permodalan Nasional Madani Persero harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, jenjang karir, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara

langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna, para karyawan hanya akan menanggapi bonus yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Dan apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi dilaksanakan maka akan kehilangan daya efektifnya. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) “Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja di PT Permodalan Nasional Madani Persero dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki area tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa area yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas, bahkan juga pencahayaan yang kurang. Hal ini disebabkan sistem sirkulasi udara yang kurang memadai dan tidak semua ruangan kerja menggunakan sirkulasi udara.

Sedangkan jenjang karir jenjang karier sebagai rangkaian pengalaman kerja yang membantu seseorang berkembang dan mendekati tujuan akhirnya.

Persaingan di dunia kerja sangat nyata, yang harus dihadapi oleh setiap pegawai yang ada di perusahaan, kurangnya daya saing yang bisa mengakibatkan pegawai pegawai dapat dipecah atau diberhentikan, permasalahan yang membuat pegawai kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi dikarenakan tidak sesuainya gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai, dan tidak adanya tambahan gaji atau konfensasi seperti insentif dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Adanya penurunan kinerja pegawai yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Persero. Menurut (Sedarmayanti, 2019) target yang tidak tercapai yang diinginkan perusahaan berbanding terbalik dengan lingkungan kerja seperti fasilitas yang diberikan dikantor PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar (Persero) dengan jenjang karir yang dijanjikan dan besarnya insentif juga fasilitas penunjang dalam kerja lapangan yang di berikan tidak memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun pencapaian target pegawai PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam mengumpulkan nasabah yang ada di Kecamatan Buleleng dari tahun 2017-2021 diambil dari arsip Data Kantor Permodalan Nasional Madani Mekaar. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa pimpinan menargetkan karyawannya untuk mendapatkan nasabah sebanyak 6.000 orang setiap tahunnya, namun karyawan hanya mampu memperoleh target sebanyak 5.500 orang pada tahun 2017, 4.500 orang pada tahun 2018, 4.300 orang pada tahun 2019, 4.000 orang pada tahun 2020 dan menurun lagi pada tahun 2021 sebanyak 3.800 orang nasabah.

Adanya penurunan kinerja pegawai dalam mencari nasabah, ada penurunan yang signifikan dari tahun 2017-2021. Padahal Permodalan Nasional

Madani (Persero) merupakan perusahaan bergerak dibidang peminjaman modal usaha, yang membutuhkan kinerja pegawai yang baik agar dapat mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai atau produktifitasnya.

PT. Permodalan Nasional Madani Persero dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas kinerja karyawan. Pemberian insentif sebagai suatu bentuk kepedulian suatu perusahaan terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Faktor karyawan merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses sumber daya manusia, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan seperti insentif, dan kompensasi, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap keberadaan karyawan agar karyawan loyal terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) "Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja karyawan. Permasalahan yang timbul

berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero di cabang buleleng dalam penentuan insentif karyawan adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuainya dalam pemberian upah insentif yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Persero”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi yaitu sebagai berikut.

- 1.2.1 Jenjang kerja yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya daya saing antar karyawan.
- 1.2.2 Karyawan kurang produktif dalam bekerja karena kurangnya perhatian dari perusahaan seperti pemberian *reward*.
- 1.2.3 Kurangnya jaminan kesejahteraan karyawan dari perusahaan.
- 1.2.4 Tekanan kerja yang cukup berat mengakibatkan lingkungan kerja kurang kondusif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti, serta agar terfokus pada kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero (PNM). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, namun dalam penelitian ini membatasi pada tiga faktor dominan yang sudah dijelaskan diatas, yaitu pengaruh lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero (PNM).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero?
- 1.4.2 Apakah ada pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero?
- 1.4.3 Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero?
- 1.4.4 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

- 1.5.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero.
- 1.5.2 Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero
- 1.5.3 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero
- 1.5.4 Pengaruh lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengembangan ilmu ekonomi khususnya MSDM terkait dengan lingkungan kerja, manajemen manusia dan pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan calon peneliti dalam melakukan penelitian, dapat digunakan sebagai media penyaluran pengetahuan yang selama ini didapat pada bangku kuliah dan melatih diri khususnya pada bidang sumber daya manusia.

b. Bagi PT Permodalan Nasional Madani Persero

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Permodalan Nasional Madani Persero dalam mengelola perusahaannya, dimana Permodalan Nasional Madani bisa lebih memperhatikan karyawan-karyawannya dari segi internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi guna meningkatkan kreatifitas mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha dalam menyusun suatu karya ilmiah. Selain itu juga, hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha.

