

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan sebuah organisasi ataupun perusahaan tidak hanya dilihat dari ketenaran sebuah perusahaan. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. (Komala Ayu & Sinulan, 2018) Kinerja harus diketahui pimpinan atau manager perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena kinerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. (Aisyah et al., 2022). Motivasi merupakan daya kuat untuk mendorong rangsangan karyawan agar dapat bekerja dengan segiat – giatnya. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, hal ini disebabkan karena tujuan dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja.

Ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan, terutama karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia yang terjun langsung dilapangan untuk menyurvei keadaan lapangan dan membantu konsumen memanfaatkan aplikasi yang dimiliki oleh perusahaan PT. Grab Teknologi Indonesia.

Kedisiplinan kerja para karyawan merupakan faktor utama dalam menunjang kinerja karyawan. Disiplin kerja disimpulkan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, agar anggota organisasi harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, sehingga anggota organisasi yang lain mengikuti dan menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. (Setiyo Utomo & Darsono Darsono, 2022)

Faktor insentif atau upah tambahan juga sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan sangat bersemangat saat kerja jika usaha

dalam pekerjaannya diberikan penghargaan melalui pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja karyawan agar selalu optimal dalam bekerja. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar, tentunya hal tersebut akan membuat kinerja karyawan akan menurun. (Aisyah et al., 2022)

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stress pada karyawan dan hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif itu di perusahaan yang diteliti adalah sesama rekan kerja yang belum mampu bekerja maksimal secara tim, lingkungan kerja yang tidak aman, ruangan kerja yang agak sempit, beberapa atasan yang tidak memberikan teladan yang baik, banyaknya karyawan dalam satu ruangan dan menyebabkan kurang konsentrasinya masing-masing karyawan disebabkan keluar masuknya karyawan dalam ruangan itu. (Aisyah et al., 2022)

Terdapat beberapa permasalahan atau fenomena dari hasil wawancara dengan supervisor PT. Grab Teknologi Indonesia yaitu kurangnya kedisiplinan kerja karyawan lapangan PT. Grab Teknologi Indonesia dalam ketepatan waktu yang sudah ditentukan, dan insentif yang tidak didapatkan oleh para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang masih mempunyai kendala akibat kurangnya motivasi kerja sehingga membuat kinerja karyawan dapat menurun, menjadikan penulis tertarik untuk meneliti. Oleh karena itu penulis memilih judul “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Grab Teknologi Indonesia di Wilayah Gresik, Sidoarjo Dan Mojokerto.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

6. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Memberi sumber informasi bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Objek Penelitian

Untuk memberikan pengetahuan lebih dalam mengenai pengaruh insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penulis

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang ada di perusahaan serta mempraktikkan teori yang telah disampaikan selama menempuh pendidikan S1.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.5 Batasan Masalah

Pengendalian Sumber Daya Manusia merupakan salah satu teknik manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu meliputi disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan sangat diutamakan oleh perusahaan-perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam penelitian ini hanya membahas:

1. Penelitian hanya dilakukan di PT. Grab Teknologi Indonesia yang berada di Gresik, Sidoarjo dan Mojokerto.
2. Penelitian akan diambil melalui 1 kali pengisian kuesioner.
3. Penelitian hanya akan dilakukan untuk karyawan lapangan PT. Grab Teknologi Indonesia.