

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para karyawan, pekerjaan maupun karyawan dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. SDM adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua karyawan, manajer, dan semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasmin, 2022).

Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan suatu sistem yang baik, yaitu sistem yang menggambarkan gaji, insentif dan lingkungan kerja yang ada dan sesuai untuk setiap jenis pekerjaan di perusahaan. Mengembangkan sistem gaji, insentif dan lingkungan kerja tidaklah mudah. Perusahaan harus mematuhi peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besaran gaji dan insentif yang ditawarkan. Dengan cara ini, perusahaan baru diharapkan dapat menawarkan gaji, insentif, dan lingkungan kerja yang adil dan sesuai kepada karyawannya (Nengsy & Melasari, 2020).

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha saat ini, peran manusia sangatlah penting, untuk itu perusahaan harus memperhatikan peranan karyawan baik secara individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). Pemberian kebutuhan atau keperluan karyawan di setiap perusahaan seperti gaji, insentif dan lingkungan kerja serta penghargaan prestasi lain dapat mewujudkan

kesejahteraan karyawan agar mampu bersaing dan memiliki kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (Irawan, 2019).

Kualitas perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas karyawannya. Selanjutnya produktivitas ini ditentukan oleh banyak faktor, di antaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Ketiganya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi produktivitasnya. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi produktivitas karyawannya. Semakin layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan, hal ini manajer harus menyediakan ketiganya demi tercapainya kualitas perusahaan yang baik dan menggapainya tujuan perusahaan (Yandi, 2022).

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal dengan menghasilkan keluaran dan masukan yang optimal. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2004). Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu atau sesuai rencana. Kemampuan disini menurut peneliti dapat diartikan sebagai keterampilan fisik atau dapat juga disebut dengan kemampuan keterampilan (Sinungan, 2021).

Mulyadi (2018) menyatakan bahwa gaji “adalah imbalan atas jasa yang diberikan karyawan.” Pengertian gaji menurut Al Fajar (2013) adalah gaji yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaannya secara bulanan, mingguan, atau per jam. Handoko (2017) menjelaskan gaji merupakan pemberian finansial

kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Pembayaran finansial kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk kegiatan di masa depan.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain (Afandi, 2020). Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan perjanjian kerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Artinya seluruh peralatan dan cara yang digunakan dalam pekerjaan seperti *kanan board* juga termasuk ramah lingkungan (Sedarmayanti, 2019).

Insentif merupakan suatu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan, sebagai pembagian keuntungan kepada karyawan sebagai akibat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2019). Insentif merupakan imbalan ekstra bagi karyawan yang kinerjanya di atas rata-rata. Insentif ini merupakan alat untuk mendukung prinsip keadilan dan pemberian kompensasi (Hasibuan, 2020).

Selain gaji dan insentif, lingkungan kerja di perusahaan juga harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang harmonis dengan manajer, rekan kerja dan bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Penelitian akan dilaksanakan pada JNE Express Cabang Ternate, Setelah peneliti melakukan observasi awal melalui wawancara di salah satu manajer, terdapat fenomena permasalahan mengenai kinerja karyawan di JNE Express. Salah satunya adalah penetapan gaji intensif karyawan, dimana masih terdapat ketidaksesuaian antara keahlian atau keterampilan dengan gaji bulanan, sehingga menyebabkan sikap dan minat karyawan menjadi kurang tanggap terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Permasalahan lain yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi staf atau karyawan antara lain pemberian insentif yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang antusias dalam bekerja dan secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai. serta lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga produktivitas kerja yang dicapai kurang maksimal.

Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan di PT. JNE Express antara lain ditandai dengan penurunan yang ditandai dengan keterlambatan pekerjaan. Situasi seperti ini mengharuskan pekerjaan hanya dilakukan oleh orang tertentu saja, yaitu karyawan yang berhubungan langsung dengan bidang tugas dan kewenangannya. Permasalahan tersebut mencerminkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian gaji dan insentif kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

Kemudian ada beberapa penelitian terdahulu terkait variabel gaji, insentif, dan lingkungan kerja serta produktivitas kerja karyawan. Peneliti mendapati adanya beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian terkait beberapa teori variabel yang telah dijelaskan di atas, penelitian menurut Irawan

(2018) dalam hasil penelitiannya mengatakan secara parsial variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pada penelitian Nurrahman dan Yusuf (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap produktivitas kerja. Dapat diasumsikan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja.

Lazuardi (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, namun pada penelitian Lampa *et al.* (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian pada penelitian Syahputra *et al.* (2022) hasil penelitiannya mengatakan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, namun pada penelitian Panjaitan (2019) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti ingin mengembangkan kembali tentang gaji, insentif dan lingkungan kerja dengan berbagai objek. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JNE Express.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah, yaitu:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE EXPRESS?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE EXPRESS?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE EXPRESS?
4. Apakah gaji, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE.
4. Untuk mengetahui apakah gaji, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama di masa yang akan datang.