

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sedangkan sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi (Potu, 2013) dalam Sukma, dkk (2021).

Salah satu perusahaan yang sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas adalah perusahaan konstruksi. Perusahaan Jasa konstruksi adalah usaha yang memberikan pelayanan jasa perencanaan, pengawas proyek, manajemen konstruksi serta pelaksana pekerjaan konstruksi untuk bangunan atau struktur, utilitas bangunan, fasilitas industri serta bentuk fisik lainnya. Dalam penelitian ini perusahaan jasa konstruksi yang akan diteliti adalah PT. Bukit Baraja Jaya.

PT. BUKIT BARAJA JAYA adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Bukit Baraja Jaya merupakan perusahaan kontraktor yang tergabung dengan IndoTraktor dan memiliki banyak kualifikasi dalam hal pembangunan. PT. Bukit Baraja Jaya tidak hanya melakukan pembangunan Gedung, namun perusahaan ini juga menangani Instalasi Pengolahan Air, Konstruksi Jalan, Pelaksanaan Jembatan, Perpipaan Air, Pemasangan fasilitas Gedung, Instalasi Gas dan Minyak, serta memberikan jasa konsultasi untuk perencanaan bangunan lainnya.

Kondisi yang ada sekarang ini dengan adanya wabah Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sudah merambah keseluruhan penjuru dunia dan telah menjadi pandemi global yang memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang. Kejadian kasus Covid-19 terus bertambah dari hari ke hari sehingga tenaga kesehatan sebagai garis depan semakin tertekan karena meningkatnya Motivasi, mengkhawatirkan kesehatan mereka, dan

keluarga.

Covid-19 memberikan dampak negative bagi berbagai sektor, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Adanya penundaan atau penangguhan proyek bangunan, anggaran proyek yang terus membengkak akibat pandemi, serta kemampuan pekerja proyek untuk bekerja yang menjadi tantangan utama bagi bisnis konstruksi. Menurut Triyawan dan Frendayanti (2021) melambatnya perkembangan industry konstruksi pada masa Covid-19 disebabkan oleh berkurangnya permintaan masyarakat, terutama untuk wisata dan hiburan, sebagai dampak dari pembatasan sosial (*social distancing*) untuk menghentikan penyebaran wabah COVID-19. Daya beli masyarakat juga turun disebabkan oleh hilangnya pendapatan sebagian masyarakat yang kehilangan pekerjaan dan potensi kenaikan harga karena gangguan di sisi penawaran. Perluasan bantuan sosial yang dilakukan pemerintah diharapkan dapat menahan laju perlambatan konsumsi masyarakat.

Mengutip dari <https://finance.detik.com/> Dampak COVID-19 lainnya terhadap penyelenggaraan jasa konstruksi adalah keterlambatan penyelesaian proyek. Pemerintah mengakui adanya perlambatan pengerjaan proyek akibat COVID-19 ini, namun mengatasi hal tersebut pihaknya telah menyiapkan berbagai strategi khusus. Selain itu, dampak lainnya adalah terjadinya peningkatan biaya pelaksanaan. Terakhir, dampak yang mungkin bisa terjadi adalah potensi sengketa konstruksi.

Adanya fenomena yang terjadi di sector konstruksi, juga dirasakan oleh PT. Bukit Baraja Jaya yang juga merupakan perusahaan yang bergerak di sector konstruksi. Menurunnya proyek pembangunan yang ada serta adanya hambatan dalam pembangunan proyek membuat proyek konstruksi yang ditangani oleh PT. Bukit Baraja Jaya berkurang dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan observasi yang sudah saya lakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan yang ada, menurunnya proyek yang ditangani oleh PT. Bukit Baraja Jaya membuat karyawan merasakan kinerja perusahaan maupun kinerja individu mulai menurun.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja di PT. Bukit Baraja Jaya

No	Nilai	Huruf Mutu	Keterangan
1	90-100	A	Sangat Baik
2	75-89	B	Baik
3	65-74	C	Cukup
4	45-64	D	Kurang
5	0-44	E	Sangat Kurang

Berikut ini merupakan standar penilaian yang dimiliki oleh PT. Bukit Baraja Jaya.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja di PT. Bukit Baraja Jaya

No	Kriteria	Nilai Mutu	Huruf Mutu
1	Kuantitas Pekerjaan	79	B
2	Kualitas Pekerjaan	72	C
3	Absensi	70	C
4	Tepat Waktu	68	C
5	Kerjasama antar karyawan	76	B

Berdasarkan table diatas, diketahui nilai yang dihasilkan dari penilaian kinerja di PT. Bukit Baraja Jaya masih belum sempurna. Dalam kriteria kuantitas pekerjaan, PT. Bukit Baraja Jaya hanya memiliki nilai mutu sebesar 79 yang masuk kedalam kategori baik. Pada kriteria kualitas pekerjaan, PT. Bukit Baraja Jaya hanya mendapatkan nilai sebesar 72, dimana nilai ini masuk dalam kategori cukup. Kriteria dengan nilai terendah yakni absensi dan ketepatan waktu yang masing-masing memiliki nilai sebesar 70 dan 68, serta termasuk kedalam kategori cukup. Untuk kriteria yang terakhir yakni Kerjasama antar karyawan, nilai yang didapat juga masih rendah yakni 76 dan

masuk dalam kategori baik.

Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Atasan atau Supervisor atau manajer menilai kinerja karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar organisasi. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/ diberikan.

Adanya penurunan kinerja pada perusahaan konstruksi membuat insentif yang didapatkan oleh karyawan semakin sedikit. Adanya penurunan insentif yang diterima oleh karyawan membuat keinginan bekerja dari karyawan semakin menurun. Hal ini terjadi karena Menurut Suryani dan Kristiani (2020) pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Insentif yang diterima oleh karyawan PT. Bukit Baraja Jaya semakin menurun dari waktu ke waktu. Pembagian insentif yang didapatkan oleh para karyawan terdiri dari bonus setiap penyelesaian proyek, tunjangan transportasi, dan pembagian keuntungan pada setiap akhir tahun. Menurunnya proyek yang

ditangani oleh PT. Bukit Baraja Jaya membuat menurunnya insentif yang diterima. Bonus yang didapatkan oleh karyawan semakin menurun, tunjangan transportasi yang dihilangkan karena perusahaan melakukan pemangkasan biaya, serta pembagian keuntungan di akhir tahun yang semakin berkurang. Hal tersebut memicu adanya penurunan kinerja dari para karyawan.

Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, insentif, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Insentif merupakan hal yang berbeda dari gaji dan upah. Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan atau upah yang diberikan oleh perusahaan (Mujanah, 2019). Sedangkan menurut Filipo (2001) dalam Mujanah (2019) gaji sering diartikan sebagai sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap.

Perbedaan lain yang ada didalam isentif dan gaji adalah isentif diberikan berdasarkan besar atau kecil nya prestasi kerja yang didapatkan oleh seseorang, sedangkan besaran gaji sesuai dengan jam kerja dan ketentuan pemerintah yang berlaku. Karena, dengan adanya penurunan kinerja yang ditandai dengan berkurangnya penanganan proyek yang didapatkan oleh PT. Bukit Baraja Jaya Lampung membuat insentif yang diterima oleh karyawan lebih sedikit dibandingkan dengan biasanya.

Selain itu, motivasi pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam Hasibuan dan

Silvya (2019) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Diketahui berdasarkan table penilaian kinerja yang sudah ditampilkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa inovasi dari karyawan tidak mencapai target yang ditentukan. Kurangnya inovasi disebabkan motivasi intristik yang rendah dari masing-masing karyawan. Motivasi intrinsik menjadi pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Rendahnya tingkat motivasi intristik yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja membuat individu tidak memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya pekerjaan yang ada sehingga pencapaian kinerja akan menurun.

Diketahui juga bahwa secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai Motivasi. (Hasibuan, 2007) dalam Hasibuan dan Silvya (2019). Kurangnya motivasi kerja yang dipicu oleh menurunnya insentif yang diterima oleh karyawan PT. Bukit Baraja Jaya membuat kinerja individu semakin menurun yang ditandai dengan meningkatkan frekuensi karyawan yang datang terlambat.

Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya Bandar Lampung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dani, 2016 dalam Wewengkang, dkk 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Suryani & Kristianti, 2020). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada

seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baraja Jaya Lampung.”**

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara Insentif terhadap karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya?
2. Apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya?
3. Apakah ada pengaruh antara Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya?

1.3.Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat penelitian ini adalah PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar

Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup Waktu yang ditentukan di penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dari setelah Proposal ini disetujui.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya di Perum Bukit Kencana Blok DD6 Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Insentif, Motivasi dan Kinerja karyawan.

2. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Insentif dan Motivasi dan kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat

melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

1.6.Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variable penelitian, operasional variable, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penelitian dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikehendaki pada Bab II dan Bab III.

Bab V : Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka

Lampiran

