

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kritis dalam mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Sitorus Guston, et al (2022), menyatakan bahwa sumber daya manusia ialah salah satu faktor paling penting dalam memastikan keberhasilan sebuah organisasi. Semua organisasi termasuk perusahaan harus benar-benar mengelola sumber daya manusia secara profesional agar dapat memberikan kinerja yang menjalankan fungsi manajerial dan operasional.

PT Inixindo selalu berusaha untuk mempertahankan kinerja karyawannya agar tetap optimal. Namun, kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2023 yang dilihat dari hasil kinerja yang tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan, sehingga mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun, mengganggu kelancaran operasional, dan berpotensi menyebabkan penurunan kualitas produk atau layanan. Selain itu, kinerja karyawan yang menurun ini juga dapat berdampak pada kepuasan pelanggan, citra merek perusahaan, dan akhirnya, pada hasil keuangan perusahaan. Masalah ini juga dapat mempengaruhi moral karyawan lainnya, menciptakan ketidakstabilan di lingkungan kerja, dan meningkatkan tingkat *turnover* karyawan. Penurunan Kinerja karyawan pada tahun 2023 yang didapatkan dari hasil kuesioner terhadap kinerja karyawan pada PT Inixindo dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Hasil prasurvei kinerja karyawan PT. Inixindo pada tahun 2023

No	Aspek Kinerja	Responden yang Puas (%)	Responden yang Tidak Puas (%)	Keterangan
1	Pencapaian Target Kerja	75	25	Sebagian besar karyawan berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
2	Kualitas Hasil Kerja	80	20	Mayoritas karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.
3	Inisiatif dan Kreativitas	70	30	Banyak karyawan menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas mereka.
4	Kerjasama Tim	85	15	Sebagian besar karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim, mendukung satu sama lain.
5	Disiplin dan Ketepatan Waktu	65	35	Disiplin dan ketepatan waktu cukup baik, meskipun ada beberapa yang masih perlu ditingkatkan.
6	Kemampuan Menyelesaikan Masalah	75	25	Sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan masalah dengan efektif.
7	Kepuasan terhadap Pelatihan	60	40	Sebagian besar merasa puas dengan program pelatihan yang disediakan perusahaan.

8	Adaptabilitas terhadap Perubahan	70	30	Karyawan menunjukkan kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan di perusahaan.
---	----------------------------------	----	----	--

Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki situasi tersebut agar dapat memastikan kesinambungan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilihat dari data kuesioner kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun, faktor yang paling domain merupakan bonus yang diberikan, lingkungan kerja yang disediakan, dan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Beberapa penelitian tentang fenomena kinerja menjelaskan adanya hubungan kompleks antara tiga faktor utama yaitu bonus, lingkungan kerja, dan motivasi dengan kinerja karyawan. Adapun hal ini mencakup tentang sistem bonus yang ditetapkan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang tercipta, dan tingkat motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena kinerja karyawan terkait erat dengan ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam memotivasi karyawan, memberikan pengakuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Motivasi karyawan merupakan kekuatan internal yang mendorong mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa dihargai dan diakui atas kinerjanya, memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, maka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Variabel Motivasi di PT Inixindo

No	Faktor Motivasi	Responden yang Merasa Termotivasi (%)	Responden yang Merasa Tidak Termotivasi (%)	Keterangan
1	Penghargaan Finansial	75	25	Sebagian besar merasa gaji dan bonus yang diberikan cukup memadai
2	Pengakuan dan Penghargaan	60	40	Banyak yang merasa kurang mendapat pengakuan atas kerja keras mereka.
3	Lingkungan Kerja	80	20	Lingkungan kerja yang kondusif dan kolegial meningkatkan motivasi.
4	Peluang Pengembangan Karier	50	50	Ada keinginan yang lebih besar untuk program pelatihan dan pengembangan karier yang lebih jelas.
5	Hubungan dengan Atasan	75	25	Sebagian besar merasa hubungan dengan atasan cukup baik, namun masih ada ruang perbaikan.
6	Kebijakan Perusahaan	60	40	Kebijakan perusahaan dinilai cukup adil, namun beberapa kebijakan perlu peninjauan lebih lanjut.
7	Fasilitas Kerja	60	40	Fasilitas kerja yang tersedia dianggap sangat memadai dan mendukung produktivitas.

8	Beban Kerja	55	45	Beban kerja dinilai cukup tinggi oleh sebagian responden, yang mempengaruhi motivasi kerja.
9	Keseimbangan Kerja-Hidup	60	40	Sebagian merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kurang terjaga.
10	Kesempatan Berinovasi	70	30	Banyak yang merasa perusahaan memberi cukup ruang untuk berinovasi.

Hasil prapengamatan yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 telah memperlihatkan bahwa motivasi kerja di PT Inixindo dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja menjadi faktor yang paling memotivasi. Namun, ada juga beberapa area yang perlu diperbaiki seperti pengakuan atas kerja keras, peluang pengembangan karier, beban kerja, dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan memahami faktor-faktor ini, PT Inixindo dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Variabel Bonus di PT Inixindo

No	Aspek bonus	Responden yang Puas (%)	Responden yang Tidak Puas (%)	Keterangan
1	Jumlah Bonus	65	35	Sebagian besar merasa jumlah bonus yang diberikan sudah cukup memadai.
2	Frekuensi Pemberian Bonus	60	40	Sebagian besar merasa frekuensi pemberian bonus sudah sesuai, namun ada yang menginginkan lebih sering.
3	Transparansi Penentuan Bonus	50	50	Ada kebutuhan untuk peningkatan transparansi dalam penentuan bonus agar lebih adil.
4	Keterkaitan dengan Kinerja	70	30	Sebagian besar merasa bonus yang diterima relevan dengan kinerja mereka.
5	Kejelasan Kriteria Penerimaan	55	45	Beberapa merasa kriteria penerimaan bonus kurang jelas dan perlu diperjelas.
6	Dampak Bonus Terhadap Motivasi	75	25	Sebagian besar merasa bonus yang diberikan berdampak positif terhadap motivasi kerja mereka.
7	Keadilan Dalam Distribusi	60	40	Sebagian besar merasa distribusi bonus sudah adil, namun ada yang

	Bonus			merasa masih ada ketidakadilan.
8	Komunikasi Mengenai Bonus	50	50	Ada kebutuhan untuk komunikasi yang lebih baik terkait informasi bonus

Hasil prasurve yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 telah memperlihatkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan jumlah, frekuensi, dan relevansi bonus dengan kinerja, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan. Transparansi penentuan bonus, kejelasan kriteria penerimaan, dan komunikasi mengenai bonus adalah area yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Inixindo untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan terkait bonus.

Tabel 1.4 Hasil Prasurve Variabel Lingkungan Kerja di PT Inixindo

No	Aspek Lingkungan Kerja	Responden yang Puas (%)	Responden yang Tidak Puas (%)	Keterangan
1	Kenyamanan Fisik	70	35	Sebagian besar merasa lingkungan fisik di tempat kerja nyaman, dengan ruang yang cukup dan pencahayaan yang baik.
2	Hubungan Antar Karyawan	70	30	Mayoritas merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang mendukung kolaborasi dan kerjasama.

3	Fasilitas Kerja	70	30	Sebagian besar merasa fasilitas yang disediakan, seperti ruang kerja, kantin, dan area istirahat, sudah memadai.
4	Kebersihan dan Kerapihan	80	20	Mayoritas merasa lingkungan kerja bersih dan rapi, yang mendukung kenyamanan kerja.
5	Budaya Kerja	65	35	Sebagian besar merasa budaya kerja di perusahaan mendukung produktivitas dan inovasi.
6	Keseimbangan Kerja-Hidup	60	40	Sebagian merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga dengan baik, meskipun ada yang merasa perlu perbaikan.
7	Dukungan Manajemen	70	30	Sebagian besar merasa didukung oleh manajemen dalam pekerjaan mereka, namun ada yang merasa perlu lebih banyak dukungan.

8	Keselamatan Kerja	80	20	Majoritas merasa lingkungan kerja aman dan menerapkan standar keselamatan yang memadai.
---	-------------------	----	----	---

Hasil prasurvey yang ditunjukkan pada Tabel 1.4 telah memperlihatkan bahwa lingkungan kerja di PT Inixindo umumnya dinilai positif oleh sebagian besar karyawan. Kenyamanan fisik, hubungan antar karyawan, fasilitas kerja, dan kebersihan adalah faktor-faktor yang mendapat banyak pujian. Namun, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti keseimbangan kerja-hidup, budaya kerja, dan transparansi dalam dukungan manajemen. Dengan memperhatikan umpan balik ini, PT Inixindo dapat terus meningkatkan lingkungan kerja untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawannya.

Fenomena lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi fisik dan psikologis di PT Inixindo, termasuk budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, dan kejelasan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta terdapat rasa saling percaya dan dukungan antar karyawan, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga memungkinkan karyawan berkembang secara profesional dan pribadi, serta merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, memahami penting memahami fenomena kinerja, motivasi, bonus dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020) memuji dan meneliti dampak penghargaan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Temuan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Delta Lamongan secara bersamaan. Peneliti Nurjiasih, L.Y., dan Sudarnaya, K. (2023) juga mempelajari bagaimana motivasi kerja mempengaruhi bagaimana bonus dan

lingkungan mempengaruhi seseorang. Alat pengukur data menggunakan perangkat lunak *smart-PLS* yang dikombinasikan dengan *partial least squares*.

Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, reward, dan pengembangan karir. Hasil penelitian, yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa pengembangan karir dan reward karyawan pada Tribus Alami PR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan bahwa penelitian lebih lanjut harus menyelidiki faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau faktor lain yang dapat memberikan kontribusi tambahan.

Penelitian yang menggabungkan ketiga faktor ini dalam konteks spesifik perusahaan seperti PT Inixindo. Perampungan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bonus, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Inixindo. Dengan memahami pengaruh faktor-faktor ini, manajemen PT Inixindo dapat menelaah cara yang tepat dalam melakukan *boosting* kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian Bonus berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
3. Apakah pemberian Bonus berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
6. Apakah pemberian Bonus berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Bonus terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Bonus terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inixindo?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Bonus terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT Inixindo?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti bonus, lingkungan kerja, dan motivasi, manajemen PT Inixindo dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan.
 - b. Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya dengan mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manajemen PT Inixindo dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif. Ini termasuk pengelolaan bonus, pengembangan program-program untuk meningkatkan lingkungan kerja, dan implementasi strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan.
 - c. Meningkatkan Daya Saing Perusahaan dengan memiliki karyawan yang lebih produktif dan termotivasi, PT Inixindo dapat meningkatkan daya saingnya di pasar. Kinerja yang lebih baik dapat menghasilkan produk

dan layanan yang lebih unggul, serta meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis.

2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan Kepuasan Kerja dengan memperhatikan faktor-faktor seperti bonus yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada retensi karyawan dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.
- b. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

3. Bagi Penulis

- a. Kontribusi Pengetahuan: Penelitian ini akan berkontribusi dalam memberikan analisa baru terhadap literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT INIXINDO. Penulis dapat mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara bonus, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dari perspektif perusahaan tertentu.
- b. Peningkatan Akademik: Bagi penulis tesis, penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan akademis dalam merancang dan melaksanakan studi empiris. Pengalaman ini akan memberikan keahlian tambahan dalam analisis data, interpretasi hasil, dan pembuatan kesimpulan yang dapat diterapkan di berbagai konteks bisnis.
- c. Pengembangan Kemampuan Analitis: Melalui penelitian ini, penulis dapat mengembangkan keterampilan analitis yang kuat dalam menghubungkan variabel-variabel seperti bonus, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Kemampuan ini sangat berharga dalam karir akademis maupun profesional di masa depan.
- d. Peningkatan Pengakuan: Jika hasil penelitian ini dipublikasikan atau diseminasi secara luas, penulis dapat memperoleh pengakuan dalam komunitas akademik dan profesional. Ini dapat membuka peluang untuk kolaborasi lebih lanjut, serta memperluas jaringan penelitian dan

profesional penulis.

4. Bagi Pihak Lain

- a. Referensi untuk Riset Lanjutan: Temuan dari hasil studi ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri, atau ekonomi organisasi. Pembaca yang berminat dalam topik ini dapat menjadikan kesimpulan dari penelitian ini sebagai acuan untuk memperdalam pemahaman mereka merancang studi lanjutan.
- b. Pedoman bagi Praktisi dan Manajer: Bagi praktisi dan manajer di berbagai sektor industri, penelitian ini menawarkan panduan praktis mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat mengadaptasi temuan ini ke dalam kebijakan dan praktik manajemen mereka untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.
- c. Insight untuk Konsultan dan Pembuat Keputusan: Konsultan HR, analis kebijakan, dan pembuat keputusan di tingkat perusahaan atau pemerintah juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai sumber wawasan yang dapat digunakan dalam memberikan saran atau mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- d. Edukasi dan Pengetahuan Publik: Temuan dari penelitian ini juga dapat berkontribusi pada edukasi dan pengetahuan publik mengenai pentingnya faktor-faktor seperti bonus, lingkungan kerja, dan motivasi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan memotivasi.