

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

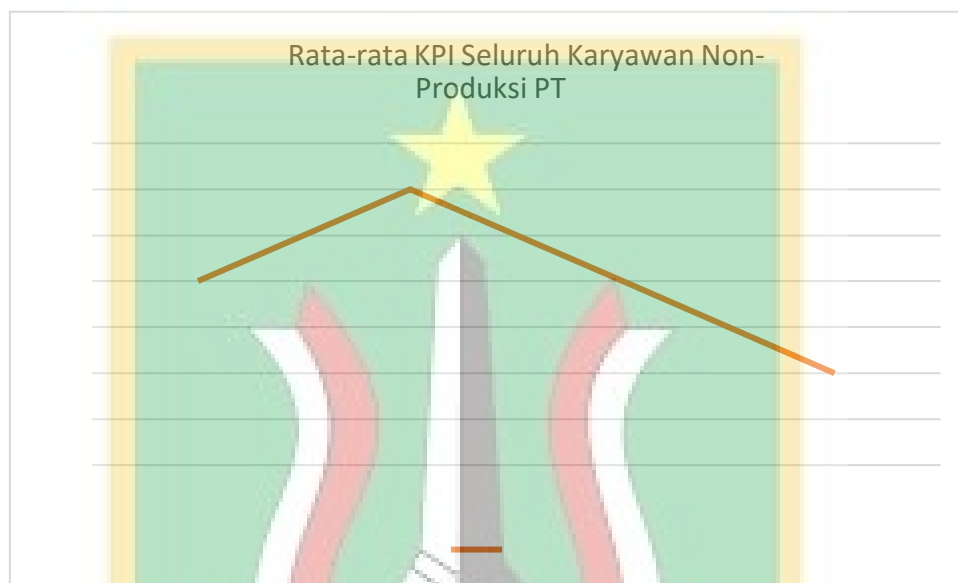
Salah satu faktor yang dapat menunjang pertumbuhan industri adalah Sumber Daya Manusia, sehingga kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau kunci sukses sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara (2016). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan bagian terpenting dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasannya, secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab divisinya masing-masing.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah instansi, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global (Fatah & Suhandini, 2019). Karena karyawan berperan sebagai penggerak jalannya keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan melalui dimensi kinerja agar keduanya saling melengkapi dalam satu ruang lingkup.

Salah satu perusahaan Industri terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang FnB (Food and Beverage), yaitu PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Cikopo No. Km, RW.13, Cikopo, Kec. Bungursari, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181, Indonesia. Merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam bidang pembuatan mie instan kemasan. Perusahaan ini juga memproduksi produk susu, makanan ringan, biskuit, bumbu makanan, minuman, serta gizi dan makanan khusus, yang meliputi makanan untuk bayi dan ibu hamil serta menyusui. Perusahaan juga bergerak dalam bisnis pengemasan sebagai divisi pendukung, yang menawarkan pengemasan yang fleksibel dan bergelombang. Merek utamanya termasuk Indomie, Supermi, Sarimi, Indomilk, Cap Enaak, Indofood, Piring Lombok, Chitato, Qtela, Lays, Cheetos, Promina dan SUN.

Beberapa anak perusahaannya adalah Indofood (M) Food Industries Sdn. Bhd., PT Indolakto, PT Indofood Fritolay Makmur, PT Indofood Asahi Sukses Beverage dan PT Surya Rengo Containers.

PT Indofood CBP Sukses Makmur melakukan pengukuran kinerja terhadap seluruh karyawan dengan menggunakan Key Performance Index (KPI) yang telah disesuaikan dengan setiap tugas pada setiap divisi. Berikut hasil pengukuran KPI pada PT Indofood CBP Sukses Makmur.



**Gambar 1.1** Key Performance Index PT Indofood

CBP Sukses Makmur Tbk Data yang terlihat pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa KPI rata-rata karyawan yang bekerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur mengalami trend penurunan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian office (non-produksi). Kinerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, Hartono & Siagian (2020) mengemukakan kinerja dapat diukur dengan indikator (1) kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, (2) kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, (3) efisiensi dalam melakukan pekerjaan, (4) disiplin kerja, (5) inisiatif kesanggupan untuk melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus diarahkan, (6) ketelitian dalam hasil pekerjaan yang dicapai, (7) kepemimpinan, (8) kejujuran dalam bekerja, dan (9) kreativitas dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh pihak PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yang mengatakan bahwa beberapa karyawan terlihat ada yang terlambat masuk saat jam makan siang selesai (melebihi jam makan siang), hingga tingkat absensi yang tinggi pada beberapa karyawan. Dan masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehingga apabila dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Hartono & Siagian (2020) bahwa terjadi penurunan kinerja berdasarkan kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Suatu perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja agar dapat menghasilkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif. Dengan memberikan kenyamanan saat bekerja bagi karyawan melalui lingkungan kerja akan menentukan tingkat kinerja karyawan (Andrianto & Siringoringo, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pihak PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dapat diketahui kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut belum sesuai harapan karena faktor lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari lingkungan sosial perusahaan, seperti misalnya karyawan yang jarang bekerja sama khususnya pada divisi marketing, padahal kerja sama dari setiap individu sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik. Lingkungan kerja adalah total dari bahan dan alat perkakas yang dihadapi oleh pekerja, metode kerja, pengaturan kerja, kemudian kondisi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja baik individu maupun di dalam kelompok kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sari, *et. al.*, 2019). Pandangan positif terhadap lingkungan kerja oleh karyawan merupakan salah satu kewajiban perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017)

membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Selain dari pada lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat, ada pula beban kerja yang dirasa cukup mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Sastra, 2017). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Anita, dkk 2013).

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang perlu dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress. Dampak negatif dari beban kerja yang tinggi yaitu kemungkinan timbul emosi karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja serta berpengaruh sekali terhadap produktifitas karyawan. Karyawan merasakan, bahwa jumlah beban kerja yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stress kerja, karena semua pekerja seharusnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi umur, keahlian dan sesuai divisi, sehingga bentuk pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan dapat segera terselesaikan sesuai dengan perintah dari atasan. Penelitian

yang dilakukan oleh Rusmiati et al. (2021) dan Cahyaningtyas & Santosa (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dengan sifat pengaruh negatif

Selain dari pada lingkungan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat pula insentif keuangan yang dirasa belum sesuai harapan karyawan. Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara teratur. Insentif didefinisikan sebagai bentuk pembayaran yang terkait dengan kinerja dan pembagian keuntungan, sebagai pembagian manfaat bagi karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Widhianingrum, 2018).

Kondisi lapangan terkait insentif pada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur dapat dilihat dari tidak adanya tambahan insentif lembur yang diberikan pada karyawan, padahal beberapa karyawan sering ditemukan mengalami lembur kerja yang diakibatkan beban kerja yang diterimanya. Penelitian yang dilakukan oleh Widhianingrum (2018), Liu & Liu (2022) dan Mulyani (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif kerja dengan kinerja kerja.

Kesimpulan dari apa yang telah saya jabarkan disini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karena trend mengalami penurunan dan berdasarkan kondisi di lapangan diduga kinerja tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka perlu adanya lingkungan kerja yang aman yang nyaman, beban kerja yang sesuai dengan kualifikasi umur, keahlian dan kemampuan insentif keuangan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Dikarenakan pada ketiga hal tersebut merupakan hal krusial penunjang kinerja yang baik dan profesional. Untuk dapat menjadikan semua itu maka diperlukan segala hal pendukung yang memadai, guna kelancaran kinerja karyawan yang profesional. Sehingga penelitian ini akan menguji **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk”**

## B. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
3. Apakah insentif keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara insentif keuangan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?

### D. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, semoga dapat memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan insentif keuangan dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian- penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga bermanfaat bagi pengembangan- pengembangan yang akan dilakukan.

#### b. Manfaat Praktisi

Manfaat praktis bagi penelitian ini, antara lain.

##### 1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Selain itu penulis juga dapat

menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena- fenomena yang terjadi seperti di perusahaan tersebut.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa.

3. Bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangsebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Keuangan, sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi

4. Bagi Universitas Nasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana dan bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dengan generasi penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

