

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan kompeten agar dapat bersaing di pasar yang terus berkembang. Menurut (Maya & Alvino, 2020), karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor produksi lainnya karena mereka adalah penggerak utama jalannya perusahaan. Hal ini diperkuat oleh (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023), yang menegaskan bahwa tanpa sumber daya manusia yang efektif, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan bisnisnya, meskipun memiliki teknologi canggih, modal yang cukup, dan bahan baku yang memadai.

Seiring meningkatnya persaingan industri, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor seperti insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Studi menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka mengelola tenaga kerjanya, terutama dalam hal kompensasi dan kesejahteraan. Oleh karena itu, banyak perusahaan mulai beralih dari sistem kompensasi tradisional ke sistem berbasis kinerja yang lebih terstruktur untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif berfungsi mendorong individu agar melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien dan meningkatkan performa (Inawati et al., 2022).

Swasto dalam penelitian (Inawati et al., 2022), menyatakan bahwa insentif merupakan bonus yang diterima di luar gaji setelah karyawan melampaui kriteria tertentu. Suwatno (Inawati et al., 2022), menambahkan bahwa insentif meningkatkan ketertarikan dalam menjalankan tugas, sehingga menjadi bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. (Almaududi et al., 2021), juga menegaskan bahwa insentif yang diberikan secara adil dan sesuai kontribusi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Selain insentif, motivasi kerja juga berperan penting. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan (Putri, 2025). (Inawati et al., 2022), menyebutkan bahwa motivasi adalah elemen yang mendorong seseorang dalam aktivitas kerjanya. Ardian (Putri, 2025), menekankan bahwa motivasi memengaruhi sikap individu untuk berusaha lebih giat mencapai hasil maksimal, sedangkan Baddarudin (Putri, 2025), menyatakan motivasi menjadi stimulus yang meningkatkan produktivitas. Brahmasari (Inawati et al., 2022), juga menegaskan peran vital motivasi dalam memberikan dorongan bagi performa pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan Syaifudin (Putri, 2025). Adha et al. (Putri, 2025), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap performa pegawai. Nabawi (Inawati et al., 2022), menambahkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan Rahmawanti (Inawati et al., 2022), menegaskan bahwa produktivitas optimal dicapai melalui lingkungan kerja yang mendukung.

Sementara itu, kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja (Zainal, 2024).

PT. Telang Agro Mandiri merupakan perusahaan agribisnis yang didirikan oleh petani dan bergerak di bidang penyediaan sarana produksi serta pengelolaan budi daya tanaman pangan. Sejak tahun 2021, perusahaan ini berbadan hukum perseroan dengan tujuan memajukan pertanian masyarakat. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan modal dalam memberikan insentif memadai kepada karyawan. Insentif yang diberikan sering kali tidak sesuai harapan tenaga kerja sehingga memengaruhi motivasi mereka. (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023), menyebutkan bahwa insentif yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan justru dapat menurunkan motivasi kerja dan loyalitas.

PT. Telang Agro Mandiri menerapkan sistem gaji berdasarkan durasi kerja, sedangkan insentif diberikan berdasarkan kualitas kerja. Terdapat perbedaan motivasi antara karyawan junior dan senior. Karyawan junior lebih aktif berfokus pada peningkatan insentif melalui durasi kerja, sedangkan karyawan senior lebih menekankan kualitas kerja. Pemberian insentif ini bertujuan meningkatkan motivasi agar kualitas kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya memberi manfaat bagi perusahaan.

Tabel 1.1
Karyawan PT. Telang Agro Mandiri

NO.	JABATAN	JUMLAH
1.	Direktur	1
2.	Wakil Direktur	1
3.	Komisaris	2
4.	Direktur Keuangan	2
5.	Admin	2
6.	Divisi Project	7
7.	Mitra Marketing	10
8.	Divisi Maintenance	20
9.	Operasional	15
10.	Lapangan	42
TOTAL		102

Sumber: *Data PT. TAM, 2025*

Kolom diatas menjabarkan jumlah karyawan yang ada dengan total mencapai 102 orang.

Jenis insentif yang diterapkan PT. Telang Agro Mandiri meliputi komisi, lembur, dan tunjangan kehadiran. Sistem lembur misalnya, dihitung berdasarkan ketentuan pembayaran tambahan per jam kerja, sedangkan tunjangan kehadiran diberikan berupa makan dan transportasi.

Selain itu, PT. Telang Agro Mandiri juga memiliki target panen tahunan. Data capaian tahun 2024 menunjukkan rata-rata pencapaian 94,7% dari target. Namun, terdapat gap antara target dan realisasi, terutama pada bulan Februari dan Juli, yang diduga disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja dan lingkungan kerja

yang kurang mendukung. Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas dalam proses tanam, pemeliharaan, hingga panen.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil. Misalnya, Denyswara (Putri, 2025), menemukan adanya hubungan kuat antara insentif dan kinerja, namun Marhumi (Putri, 2025) melaporkan sebaliknya. (D. Pratiwi et al., 2023), menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, tetapi Harahap (Putri, 2025), tidak menemukan pengaruh tersebut. Begitu juga dengan lingkungan kerja (Lestari & Sinambela, 2022), menemukan pengaruh signifikan, sementara (D. Pratiwi et al., 2023) menyatakan sebaliknya.

Dalam konteks hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan hak pekerja atas penghasilan yang layak, termasuk insentif. Selain itu, UMK Sumatera Selatan 2025 ditetapkan sebesar Rp 3.733.424 (Kompas, 2025).

Berdasarkan hasil survei internal, terdapat gap penelitian mengenai pengaruh insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telang Agro Mandiri. Dengan keterbatasan modal yang dimiliki, penting untuk meneliti bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan manajerial.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam laporan karya akhir ini diformulasikan sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telang Agro Mandiri?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telang Agro Mandiri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telang Agro Mandiri?

1.3 Tujuan

Berdasarkan dari rumusan permasalahan di atas, tujuan dalam laporan karya akhir ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Telang Agro Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telang Agro Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telang Agro Mandiri.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT. Telang Agro Mandiri, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk kebijakan insentif dan motivasi kerja yang lebih efektif.
2. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan bisnis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup tiga aspek utama, yaitu ruang lingkup subjek, ruang lingkup objek, dan ruang lingkup tempat.

1.5.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telang Agro Mandiri yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki keterlibatan dalam sistem insentif serta motivasi kerja. Responden penelitian terdiri dari karyawan tetap dan kontrak yang mendapatkan insentif dalam bentuk tunjangan, bonus, atau penghargaan lainnya.

1.5.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diteliti meliputi insentif finansial berupa bonus dan tunjangan serta insentif non-finansial berupa penghargaan dan kesempatan pengembangan karier. Motivasi kerja dianalisis sebagai faktor mediasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara insentif dan kinerja karyawan.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Telang Agro Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis. Lokasi penelitian berada di kantor pusat beralamat di Ds. Telang Sari.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab utama yang saling berhubungan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai kajian yang dilakukan.

Bab I Pendahuluan

Berisi latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan dan urgensi penelitian ini dilakukan, serta rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan sebagai panduan struktur laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Mengulas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, termasuk teori insentif, teori motivasi kerja, dan teori kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang mendukung kajian serta kerangka pemikiran yang menjadi dasar dalam analisis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Bab ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana penelitian dilakukan secara sistematis agar menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, baik secara deskriptif maupun statistik. Temuan yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telang Agro Mandiri.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Berisi rangkuman dari temuan penelitian serta implikasinya. Kesimpulan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan, sedangkan saran diberikan sebagai rekomendasi bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan kajian lebih lanjut di bidang yang sama.

