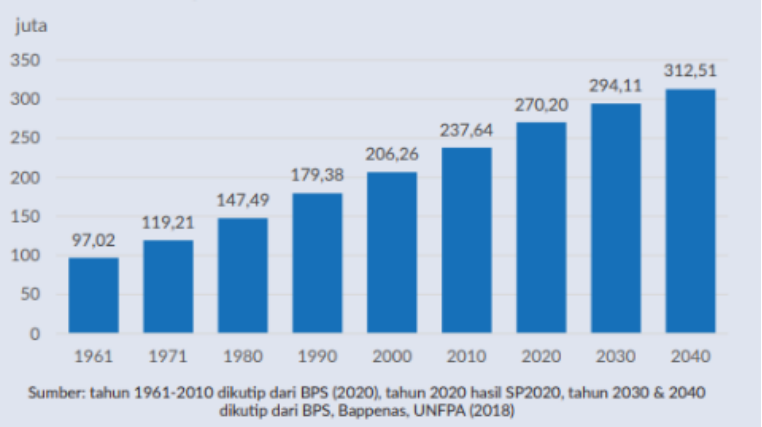
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangannya yang makin melesat, Indonesia menjadi salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak dibandingkan negara – negara lainnya. Pada hasil laporan sensus penduduk tahun 2020 yang di turunkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), total penduduk Indonesia mencapai hamper 270 juta jiwa. Pertumbuhan itu meningkat tiga kali lipat dari hasil jumlah sensus di tahun 1961) (Kurniawan, 2020).



Gambar 1. 1. Grafik Pertumbuhan Jumlah Penduduk di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Pada gambar diatas menunjukan pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia dapat terlihat dari peningkatan setiap tahunnya dan mengalami tiga kali lipat peningkatan sejak 1961. Dengan adanya peningkatan jumlah penduduk juga berdampak pada kebutuhan masyarakat akan tempat huni yang layak. Jumlah ketersediaan properti mencakup perumahan dan tempat yang dapat menunjang terciptanya sebuah usaha atau sebuah bisnis seperti bangunan gedung tingkat, ruko, apartemen dan jenis bangunan lainnya.

Di Indonesia industri properti sendiri merupakan salah satu bisnis yang pendapatannya sangat berpengaruh sehingga pemerintah menjadikan sumber utama dalam perekonomian di Indonesia. Properti sekarang ini dianggap sebagai salah satu nilai asset kekayaan karena value yang dihasilkan setiap waktunya terus bertambah dan meningkat secara drastis. Dengan pertumbuhan industri yang meningkat di Indonesia bahan baku yang diperlukan juga sangat berpengaruh dalam menunjang terbentuknya properti tersebut. Salah satu bahan yang sering digunakan adalah bata ringan atau sering juga disebut bata hebel merupakan pilihan material yang digunakan dalam pembuatan tembok atau dinding di segala properti (Kompas, 2022).

Bata ringan merupakan golongan material bangunan yang tergolong masih baru daripada bata merah karena sebelumnya beberapa orang lebih familiar dengan bata merah dibandingkan dengan bata ringan atau hebel ini, namun kegunaan maupun fungsi dari keduanya sama – sama digunakan untuk membuat sebuah bangunan. Bata ringan atau hebel sendiri sekarang lebih sering digunakan karena proses pemasangan lebih cepat bata ringan atau hebel sendiri mempunya ukuran dimensi yang lebih presisi dan memiliki tingkat kerataan jauh lebih baik bila dibandingkan dengan bata merah, selain itu dapat memudahkan saat pengerjaan dan dapat mempercepat prosesnya karena memiliki bobot atau ukuran yang cukup ringan dibandingkan dengan bata merah. Kemudian bata ringan atau hebel juga mempunyai daya tahan yang hampir sama daya tahannya dengan beton karena terdapat beberapa campuran bahan yang digunakan untuk membuat beton di dalam bata ringan atau hebel sendiri. Selain untuk membuat dinding atau tembok bata ringan sendiri dapat digunakan untuk membuat bagian interior atau eksterior di sebuah properti. Perusahaan XYZ ini berlokasi di Jalan Pemuda No. 88 Rt. 04 Kel. Curug Kec. Gunung Sindur, Kab. Bogor.

Selain dapat digunakan diberbagai bangunan, bata ringan sendiri memiliki keunggulan dapat mengurangi suara dari luar jadi sebuah properti seperti rumah, apartemen, ruko dapat lebih sunyi dan nyaman. Kemudian keunggulan lainnya

adalah bisa menahan suhu bata ringan atau hebel sendiri dapat menahan sinar matahari dari luar yang mungkin agak panas dan dapat menahan suhu ruangan yang cukup dingin. Dan yang paling penting adalah ramah lingkungan karena bahan baku yang digunakan bata ringan atau hebel ini tidak memerlukan banyak bahan baku dan juga energi. Untuk menempel bata ringan atau hebel ini bisa hanya menggunakan semen ataupun lem. Namun tetap menggunakan semen akan lenih kuat dan juga bertahan lebih lama jadi penempelan bata ringan atau hebel ini lebih disarankan menggunakan semen dibandingkan dengan lem walaupun jika menggunakan semen akan memerlukan waktu yang sedikit lebih lama karena menggunakan campuran bahan yang dilakukan secara manual (Kompas, 2022).

Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas atau bermutu sebuah perusahaan harus tetap maju secara cepat dan bersemangat, karna berperan sangat penting bagi perusahaan dalam memastikan *Job Perfomance* merupakan gabungan dari sebuah bakat, sebuah sifat, usaha dan sebuah dukungan seseorang yang dapat dinilai dengan cara melihat hasil kerja yang mereka lakukan (Prahastiningrum *et al*., 2023). *Job Perfomance* sering digunakan untuk menilai dan juga mengawasi kinerja dari karyawan tersebut, dengan cara menilai kinerja yang mereka lakukan, perusahaan bisa mengevaluasi dan menilai seberapa efektif dan efesien sebuah pekerjaan yang sudah di lakukan karyawan tersebut. Definisi dari semua ini berdasarkan pada definisi yang ada dari para ahli menggambarkan kinerja karyawan sebagai perilaku yang terbentuk karena perpaduan bakat dan segala uapaya yang terdapat nilai – nilai sebuah lembaga dalam rangka mencapai sebuah target kerja dan juga tujuan yang sudah terancang.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi karyawan dalam kepuasan bekerja seperti lingkungan kerja yang mendukung, partner kerja atau teman kerja, peraturan atau organisasi perusahaan tempat bekerja. Selain dampak positif yang mempengaruhi karyawan dalam kepuasan bekerja adapun dampak negatif ketika karyawan merasa kurang ataupun tidak puas seperti banyak melakukan absen atau jarang masuk bekerja, banyak berkeluh kesah, terjadinya *turnover* yang tinggi,

dan banyak kasus lainnya yang menentukan sebuah kepuasan kerja karyawan seperti promosi karir, tunjangan dan tekanan dari atasan maupun rekan kerja di lingkungan kerja.

Disetiap perusahaan semua karyawan yang bekerja sangat membutuhkan sebuah motivasi dalam bekerja, karena mereka harus bersaing dengan karyawan lain agar perusahaan yang mereka jalani tetap stabil dan karyawan nya mendapatkan reward atas kinerja yang mereka lakukan. Selain itu masih banyak juga karyawan yang bekerja hanya karena disuruh atau mendapat paksaan ketika melakukan sebuah pekerjaan didalam bidangnya ataupun tidak dalam bidangnya. Sedangkan karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi atau dukungan yang di berikan oleh atasan nya atau sesama karyawan. Pemberian pelatihan bagi karyawan sangat berdampak positif karena karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan menemukan solusi dari segala kendala yang mereka alami atau temukan dalam bekerja baik bekerja di lapangan atau yang bekerja di dalam perusahaan.

Motivasi/dukungan dari atasan dan sesama karyawan merupakan hal yang penting didalam suatu perusahaan, karena tujuan dari motivasi yaitu dapat meningkatkan performance dan juga kinerja dari karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat kegagalan yang kerap terjadi di sebuah perusahaan. Tanpa disadari tingginya kegagalan yang terjadi pada semua perusahaan apapun, karena sebagian besar banyaknya atasan maupun sesama karyawan tidak ada saling memberikan dukungan atau motivasi. Karena semakin berkembang nya zaman mengharuskan sebuah perusahaan mengembangkan kreativitas karyawan nya dan loyal dari karyawan nya.

Incentives atau insentif lebih dikenal dengan bonus, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) insentif sendiri merupakan sebuah istilah tambahan penghasilan seperti uang maupun barang. Insentif sendiri berbeda dengan gaji

karena gaji sendiri merupakan sebuah hak pokok karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sedangkan insentif merupakan sebuah motivasi dimana karyawan akan berbondong – bonding meningkat kemampuan mereka agar mendapatkan bonus dari pekerjaan atau sebuah motivasi yang mereka lakukan.

Gambar 1. 2. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan

Sumber: jobstreet.com

Menurut JobStreet.com yang melakukan survei kepada 17.623 responden mengenai kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, survei tersebut menunjukan hasil bahwa 73% karyawan merasa tidak puas sama sekali dengan pekerjaan mereka yang disebabkan berbagai hal. Perbedaan pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang di miliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa tidak bekerja dengan latar belakang pendidikan yang mereka punya. Selain itu 60% karyawan tidak memiliki jenjang karier di perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu juga 85% karyawan tidak mempunya *work-life balance* jadi banyak karyawan yang tidak memiliki keseimbangan antara

pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Serta mereka juga mengaku bahwa memiliki kesulitan dalam tidur karena masih memikirkan pekerjaan mereka di perusahaan, yang seharusnya karyawan memiliki *work-life balance*. Sisanya 53% menuturkan bahwa mempunyai atasan yang menggunakan gaya kepemimpinan militer yang berpengaruh dalam kinerja karyawan di perusahaan karena merasa bangga atau tinggi hati dengan jabatan atau kedudukannya yang merasa bisa mengatur bawahannya atau karyawan di bawahnya.

Karyawan yang mempunyai kepuasan dengan apa yang mereka lakukan maka akan memberikan atau melakukan semua yang terbaik untuk perusahaan kemudian akan terus berusaha melakukan hal yang terbaik demi menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebagai perusahaan juga harus bisa menjalankan faktor – faktor yang dapat menunjangkan kinerja karyawan mereka di perusahaan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

Maka dari ini, peneliti tertarik untuk meneliti yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan dan judul dari penelitiannya adalah **"Pengaruh *Incentives* and *Motivation* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. ACON INDONESIA".**

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Menurut dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti menyusun beberapa pertanyaan rumusan masalahnya seperti berikut ini:

1. Apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*?
2. Apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Motivation*?
3. Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*?
4. *Motivation* memediasi hubungan antara *Incentives* dan *Job Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka peneliti memilki tujuan yang akan dicapai seperti berikut ini:

1. Untuk mengetahui apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Job Performance.*
2. Untuk mengetahui apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Motivation.*
3. Untuk mengetahui apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance.*
4. Untuk mengetahui apakah *Motivation* memediasi hubungan antara *Incentives* dan *Job Performance.*

1.4 Batasan Penelitian

Ruang lingkup yang menjadi batasan pada penelitian yang didasarkan oleh rumusan masalah seperti berikut ini:

1. Responden pada penelitian ini adalah laki – laki dan perempuan yang merupakan karyawan dari PT. XTZ.
2. Lama waktu bekerja minimal adalah 1 tahun.
3. Variabel yang di teliti ini merupakan *Incentives, Motivation,* dan *Job Performance.*
4. Waktu penyebaran kuisioner adalah terhitung dari bulan awal Oktober sampai pertengahan November.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan terbentuknya penelitian ini penulis berharap untuk bisa memberikan banyak manfaat terhadap akademis dan praktis seperti berikut ini:

1.5.1 Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini maka penulis mengharapkan agar dapat memberikan banyak manfaat terhadap akademis untuk dapat mempelajari apa itu *Job Performance*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini maka penulis mengharapkan agar dapat memberikan banyak bantuan praktis dalam membantu menganalisis berbagai hal – hal yang bisa berpengaruh pada sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yang penulisannya saling terkait Untuk bisa memudahkan pembaca dalam membaca dan memahami isi dari laporan skripsi yang ada seperti berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab I ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan juga sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada Bab II ini penulis akan menjelaskan tentang teori – teori apa saja yang digunakan sebagai landasan topik penelitian dan dapat disimpulkan dari segala sumber penelitian yang dijadikan sumber.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini penulis akan menjelaskan tentang variable penelitian, definisi operasional, pengukuran variable, subyek penelitian, teknik pengambilan data dan juga analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini penulis akan menjelaskan tentang hasil dari penelitian dan pengujian asumsi serta hasil uji hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Pada Bab V ini penulis akan menjelaskan tentang kesimpulan dan juga saran yang merupakan hasil dari pembahasan bab sebelumnya.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA