

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perekonomian di Indonesia saat ini mengalami peningkatan, salah satunya pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Penekanan pemberdayaan UMKM oleh pemerintah setiap tahunnya, nyatanya membawa dampak yang positif bagi perekonomian di Indonesia. Dimana, ditengah krisis ekonomi yang terus meningkat tiap tahunnya, UMKM mampu untuk bertahan. Eksistensi UMKM diakui memberikan kontribusi besar bagi perkembangan perekonomian Indonesia, diantaranya meningkatkan penyerapan tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat yang berdampak pada pengurangan pengangguran dan kemiskinan (Sarfiah, *et.al*,2019).

Beberapa sumber daya yang diserap dari UMKM diantaranya sumber daya alam, sumber daya pasar, sumber daya teknologi, sumber daya modal, sumber daya manusia, dan sebagainya. Salah satu sumber daya yang penting dalam UMKM yaitu sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, karena dalam aktivitas UMKM sangat mengandalkan sumber daya manusianya (Hartanto, 2016). Dimana karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal, dengan kinerja yang optimal maka dapat menghasilkan *output* yang optimal pula bagi UMKM. Sehingga, kinerja karyawan dipandang penting dalam kegiatan operasional bagi suatu usaha.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut (Ningtyas, *et.al*,2013). Kinerja karyawan juga merupakan pemanfaatan SDM yang didukung dengan sarana dan prasarana untuk menghasilkan tujuan organisasi yang optimal (Ula dan Alriani, 2022). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya yang

didukung dengan sarana dan prasarana dalam upaya untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tak jarang sebuah perusahaan itu menuntut kinerja karyawannya untuk tetap meningkat. Perusahaan perlu menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi (*work life balance*) dan pekerjaan karyawannya, dikarenakan agar kinerja karyawannya tidak menurun. Dikutip dari Kompas.com pada bulan Februari 2020 lalu, PT. Jakarta International Container Terminal (JICT) menerapkan *employee gathering* pada karyawannya, yang mana *employee gathering* ini merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kasus lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang diambil dari Kompas.com pada Juli 2021, Ketua Dokter Indonesia Bersatu mengungkapkan sejumlah tenaga kesehatan (*nakes*) mengundurkan diri (*resign*) dari pekerjaannya di tengah lonjakan kasus *Covid-19*. Mereka mengundurkan diri karena beban kerja yang dirasa berat dan insentif penanganan pandemi yang dijanjikan pemerintah belum cair.

Dari permasalahan-permasalahan di atas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan tempat dimana para karyawan tersebut bekerja (Ningtyas, *et.al*, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik ini adalah segala hal yang berkaitan dengan tempat kerja karyawan dan aktivitas karyawan diantaranya ruang kerja, peralatan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan sebagainya. Lingkungan kerja nonfisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan.

Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yaitu kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan kondisi fisik ataupun mental seorang karyawan yang berpengaruh pada tingkat emosional yang membawa dampak negatif pada kinerja karyawan tersebut (Risnawati, 2016). Kelelahan kerja ialah hilang

atau menurunnya kesiagaan seorang pekerja yang akibatnya menimbulkan kesalahan atau kecelakaan dalam bekerja. Kelelahan kerja didasarkan pada tekanan yang terus-menerus, bahkan dapat membuat individu tersebut merasa kekurangan energi dan kebutuhan mempertahankan posisi jabatan mereka (Gorji, 2011).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas mengenai lingkungan kerja, kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan. Ula dan Alriani (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hendrawan, *et.al* (2018) mengungkapkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Aulia & Komara (2022) juga mengungkapkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Melihat hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten diduga ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut, salah satunya ialah insentif, juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ula dan Alriani (2022) agar tujuan suatu perusahaan tercapai, maka perlu adanya dorongan dari perusahaan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan salah satu dorongan itu adalah memberikan insentif. Selain itu, insentif juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Insentif ialah kompensasi yang diberikan pada karyawan diluar gaji atau upah utama yang bertujuan untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya. Melihat dari hubungan tersebut, para peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan insentif sebagai variabel intervening, dalam penelitian Rachmawati dan Mauludin (2018) mengungkapkan bahwa insentif sebagai variabel intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Shaleh Z & Yuliana (2020) mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Belum konsistennya penelitian terdahulu dan kurangnya penelitian terdahulu yang menggunakan variabel insentif sebagai variabel intervening maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal ini dengan topik serupa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan insentif sebagai variabel intervening untuk membantu memediasi pengaruh hubungan lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap insentif?
5. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap insentif?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui insentif?
7. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui insentif?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap insentif.
5. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap insentif.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui insentif.
7. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui insentif.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- **Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik terkait “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening Pada Umkm Bakso Di Kota Malang”

- **Manfaat Praktis**

- Bagi UMKM Bakso di Kota Malang, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan UMKM mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan..
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui insentif.