

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan saat ini menjadikan banyak perusahaan menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah motor utama dalam menjalankan seluruh aktifitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengelola sumber daya manusia yang dimiliki hanya dengan memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang hanya dipatuhi saja. Namun perlu terbangun hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang di miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan pola kinerja sumber daya manusia yang di milikinya.

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan,

karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai dan memberikan balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sehingga kinerja menjadi hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja, karena karyawan yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam bekerja. Secara sederhana motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Seringkali di jumpai kurangnya semangat dan motivasi bekerja pada karyawan, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang kurang baik. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan supaya karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain motivasi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif pada karyawan agar karyawan bekerja semaksimal mungkin. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan

semakin baiknya mutu kepemimpinan. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan selain gaji. Insentif merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, jika pemberian insentif dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian insentif tidak merata juga dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat mengakibatkan saling mengandalkan antara karyawan. Faktor lain yaitu kurang tepatnya waktu dalam memberikan insentif sehingga karyawan menjadi kurang bergairah, dan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan dirinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang tidak kalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, sedangkan masalah kesehatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut maka perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindunginya. Keselamatan kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di tempatbekerja. Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Sebuah perusahaan sepatutnya menjaga mutu kehidupan para karyawan yang dimilikinya dengan memberikan beberapa pelayanan ataupun pegangan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya.

Keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja sangat erat hubungannya bagi tenaga kerja, penyakit yang diakibatkan pekerjaan dapat

menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan kekecewaan terhadap perusahaan tetapi produktivitas mereka akan menurun, kurangnya motivasi dalam bekerja, apatis dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik sehingga tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat.

PT Amtek Engineering Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang industri *metal stamping* yang berdiri sejak tahun 1996 dan saat ini mempunyai hampir 2005 orang karyawan yang berlokasi di Jl. Letjen Soeprato, Blok E No. 1. Cammo Industrial Park Batam Centre. Perusahaan ini mempunyai beberapa departemen produksi, salah satunya adalah Departemen *HDD Plating* yang memproduksi *Hard Disk Drive stainless steel, Aluminium* dan Besi yang dalam proses

produksinya menggunakan bahan kimia berbahaya (*Chemical*). Sebagai departemen produksi, Departemen *HDD Plating* menuntut karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti insentif yang tinggi dan tingkat keselamatan serta kesehatan kerja yang tinggi. Namun kenyataannya justru sebaliknya, kinerja karyawannya kurang maksimal yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi kerja pada karyawan, rendahnya insentif yang diterima karyawan dan minimnya keselamatan serta kesehatan kerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dan pimpinan PT Amtek Engineering Batam terutama oleh Departemen *HDD Plating* dalam meningkatkan upayakerja karyawan. Pada PT Amtek Engineering Departemen *HDD Plating* masih ditemukan karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, kurangnya pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang datang terlambat, *skill* yang masih belum memadai, sering tidak masuk kerjatidak peduli pada pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan sehingga profitabilitas yang diperoleh perusahaan juga menurun.

PT Amtek Engineering tidak hanya mempunyai masalah dengan motivasi kerja saja, masalah lainnya adalah pemberian insentif kepada karyawan. Bentuk insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah dalam bentuk materil dan perseorangan. Insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja. Rendahnya insentif yang diberikan pada karyawan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Insentif yang diterima

tidak sesuai dengan harapan maka motivasi yang dimiliki karyawan juga berkurang sehingga berpengaruh pada *output* perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *income* yang diterima perusahaan.

Tabel 1. 1 Insentif Yang Diterima Karyawan (Dalam Ribuan Rupiah)

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	0.00	0.00	200.000	200.000	200.000

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Berdasarkan tabel insentif diatas dapat dijelaskan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan di departemen HDD Plating sangat rendah dan terbatas hanya untuk satu orang karyawan dengan nilai nominal insentif sebesar Rp. 200.000,- per tahun. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan yang tidak pernah ada absen (tidak hadir) selama setahun. Pemberian insentif ini diberikan pada saat *event* ulang tahun perusahaan. Pemberian insentif ini tiap tahun dianggarkan Rp. 1.000.000,- untuk 5 (lima) orang karyawan terpilih dari departemen yang terdapat di PT AMTEK Batam. Pemberian insentif ini baru diadakan pada tahun 2016. Pada tahun sebelumnya tidak ada insentif yang diberikan kepada karyawan. Sebagai indikator pembandingan adalah insentif pada perusahaan lain yang diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Jadi setiap karyawan bisa mendapatkan insentif dari perusahaan tempat bekerja. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain maka insentif pada PT AMTEK Batam masih rendah nominalnya.

Selain insentif yang diberikan kepada karyawan cukup rendah, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan juga masih belum memadai.

Keselamatan dan kesehatan kerja masih belum menjadi prioritas bagi perusahaan. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu hak asasi dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Kecelakaan di departemen *HDD Plating*. Kecelakaan kerja yang sering terjadi pada departemen *HDD Plating* adalah terpapar bahan kimia, iritasi pada kulit, kulit terbakar dan bahkan sampai kulit terkelupas. Kecelakaan ini terjadi karena karyawan tersebut tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Baik pekerja yang berada di lapangan maupun yang berada di *office*. Rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan Keselamatan terutama pada sektor industri menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang ada di perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada departemen *HDD Plating* tergolong tinggi dan perusahaan harus segera mengantisipasi jangan sampai kecelakaan kerja yang terjadi terus berlanjut.

Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	24	46	35	17	27

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Tabel kecelakaan kerja diatas menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja yang terjadi setiap tahunnya masih tinggi. Kasus kecelakaan paling tinggi terjadi pada tahun 2015 dimana kecelakaan yang terjadi di departemen *HDD Plating* mencapai 46 kecelakaan, disusul kecelakaan yang terjadi pada tahun 2016

sebanyak 35 kecelakaan. Kecelakaan terkecil terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 17 kecelakaan. Kecelakaan kerja tersebut dikarenakan pada departemen ini mengolah bahan kimia berbahaya sehingga karyawan yang kurang berhati-hati dalam bekerja atau tidak menggunakan alat pelindung kerja yang kurang memadai akan mengalami kecelakaan kerja. Untuk pekerjaan yang rawan terjadi kecelakaan kerja ini karyawan harus dilindungi dengan jaminan kesehatan dari perusahaan. Sebagai perusahaan besar masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan seharusnya menjadi masalah penting yang harus diperhatikan perusahaan karena keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berkaitan dengan kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja karyawan yang diakibatkan oleh rendahnya insentif yang diterima karyawan dan juga masih rendahnya tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurun dan jumlah produksi yang dihasilkan juga menurun sehingga berakibat pada menurunnya jumlah keuntungan (profitabilitas) yang diperoleh perusahaan.

Tabel 1. 3 Tingkat Profitabilitas

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	51.156.000.000	53.400.000.000	50.544.000.000	52.620.000.000	53.832.000.000

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah keuntungan (profitabilitas) yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan juga mengalami fluktuasi. Keuntungan tertinggi

diperoleh pada tahun 2018 dan keuntungan terendah diperoleh pada tahun 2016. Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Profitabilitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di perusahaan baik dari faktor kinerja karyawan maupun dari faktor lainnya. Sebagai indikator pembandingan kinerja karyawan adalah tercapainya target produktivitas yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan pada departemen *HDD Plating*. Jika kinerja karyawan rendah tentunya produktivitas perusahaan juga rendah yang berdampak pada rendahnya profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di perusahaan sangat mempengaruhi hasil yang ingin diperoleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Insentif dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Karyawan belum merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan sehingga motivasi kerjanya rendah.

2. Keselamatan kerja karyawan masih kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga sering terjadi kecelakaan yang diakibatkan oleh alat-alat kerja yang masih kurang tingkat keamanannya, Alat Pelindung Diri (APD) yang masih kurang dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya yang juga masih kurang memadai.
3. Kurangnya kemampuan manajemen untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat memotivasi kerja karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya proses kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan untuk menghindari meluasnya pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Departemen *HDD Plating* PT. Amtek Engineering Batam
2. Insentif, keselamatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?

2. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?
3. Apakah insentif dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?
4. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
5. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
6. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
7. Apakah insentif, keselamatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan keselamatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

5. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif, keselamatan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh insentif, keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.