

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatannya yang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan akan meningkatkan daya saing dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya perusahaan. Untuk menghadapi persaingan dan demi kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu memaksimalkan pemakaian sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan harus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya, tentu didukung pemberian insentif yang sesuai, pernyataan ini didukung oleh Septayuda Irwan & Meirista, (2016: 1) antara perusahaan dan karyawan harus mempunyai hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sebaliknya karyawan memerlukan pemberian insentif yang dapat memenuhi kebutuhannya dari perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu pendorong para karyawan dalam berprestasi dan besarnya pemberian insentif disesuaikan dengan tingkat prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, pernyataan tersebut didukung oleh Arifin (2017: 1293) pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya pemberian insentif

mendorong, merangsang, serta menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Besarnya insentif diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi dan kemampuan kerja yang diperoleh karyawan dapat ditentukan melalui pelatihan kerja.

Pelatihan kerja diterapkan oleh perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian pelatihan kerja perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan dengan peningkatan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Shu & Augustinus (2018: 51) mengingat kelemahan manusia yang cenderung tidak memiliki konsistensi sehingga pelatihan sangat penting agar karyawan dapat memenuhi standar kinerja dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan hasil pencapaian karyawan perusahaan melaksanakan kegiatannya produktifitas dalam perusahaan, kinerja sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan ada pemberian insentif dan pelatihan kerja, bahwa pernyataan ini didukung oleh Setyo Nugroho, Haryono, & Leonardo B Hasiolan (2017: 7) pemberian insentif dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan pelaksanaan pelatihan kerja dalam perusahaan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang sedang di alami oleh perusahaan PT Jutam Readymix Concrete di kota Batam tersebut

PT Jutam Readymix Concrete merupakan perusahaan bergerak di bidang konstruksi dengan berada di lokasi kawasan industri sekupang kav.8 Tanjung Riau kota Batam, perusahaan PT Jutam Readymix Concrete telah berdiri pada tahun 1978. Kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete terdapat penurunan

dibandingkan pada sebelumnya, karena terdapat penurunan semangat atau gairah karyawan dalam berkerja dan ada juga sebagian karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya PT Jutam Readymix Concrete harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya

Pemberian insentif di perusahaan PT Jutam Readymix Concrete sangat minim dan tidak merata sehingga menyebabkan karyawan tidak berkerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, karena pemberian insentif yang tidak sesuai dengan porsi kerja dan tanggung jawab. Disebabkan pemberian insentif yang minim ini banyak karyawan yang kerja secara asal-asalan dalam melaksanakan tugas sehari-hari saat kerja. Sehingga berdasarkan pengamatan pada perusahaan sering menghasilkan kinerja yang buruk, salah satu masalah yang sering terjadi adalah devisi *maintainer*. Masalah terjadi karena sering tidak melakukan perawatan rutin pada alat produksi sehingga alat tersebut sering terjadi kerusakan dan mengganggu produktifitas. pemberian insentif kerajinan kehadiran yang hanya focus pada devisi *Production* dan supir di. sebabkan karena hanya terdapat orang tertentu yang dapat mengoperasikan alat-alat dan mesin yang di gunakan untuk memproduksi dan pengantaran *readymix*, sehingga dengan cara pemberian kerajinan kehadiran akan mendorong karyawan untuk rajin masuk kerja, tetapi karena pemberian insentif yang tidak rata ini menyebabkan devisi lain seperti *office* dan *maintainer* sering tidak masuk kerja sebagai tanda ketidak puasannya terhadap keputusan perusahaan atas pemberian insentif tersebut.

**Tabel 1.1** Persentase karyawan production, supir, maintainer dan office yang tidak hadir pada periode januari 2018 sampai dengan agustus 2018

Bulan	Production (32 karyawan)	Supir (37 karyawan)	Maintainer (18 karyawan)	Office (18 karyawan)
Januari	27.77%	5.405%	27.77%	16.6%
Februari	22.22%	8.108%	22.22%	22.22%
Maret	22.22%	5.405%	22.22%	5.55%
April	11.11%	2.702%	11.11%	16.6%
May	16.6%	2.702%	16.6%	11.11%
Juni	33.33%	18.918%	33.33%	38.08%
Juli	27.22%	8.108%	27.22%	22.22%
Agustus	11.11%	2.702%	11.11%	16.6%

Sumber: PT Jutam Readymix Concrete

Di samping itu kekurangan pelatihan kerja juga merupakan salah satu alasan turunnya kinerja karyawan dalam PT Jutam Readymix Concrete, dalam perusahaan selama satu tahun hanya terdapat dua kali pelatihan diluar perusahaan dan hampir tidak pernah ada pelatihan dalam perusahaan. Untuk mengikuti pelatihan kerja di luar perusahaan ini hanya karywan dengan posisi tertentu yang ikut serta dalam pelatihan tersebut, setelah pulang dari pelatihan dari pihak perusahaan juga tidak pernah mengadakan *review* dari karyawan yang mengikuti pelatihan terhadap karyawan yang tidak ikut serta pelatihan untuk menyampaikan apa yang telah dipelajari dalam pelatihan tersebut. Sehingga masih terdapat karyawan yang tidak mempunyai keterampilan atau kemampuan kerja dalam melakukan pekerjaan dan produktifitas sehari-hari, sehingga secara keseluruhan pekerjaan sangat tergantung pada karyawan tertentu dalam pekerjaan dan produktivitasnya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan apabila karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak masuk kerja atau cuti.

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan PT Jutam Readymix Concrete, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jutam Readymix Concrete Di Kota Batam”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif yang minim sehingga karyawan merasa tidak sebanding dengan perkerjaannya.
2. Pemberian insentif yang tidak merata untuk semua karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Kurangnya pemberian pelatihan kerja dari perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah kerjanya secara optimal.
4. Minimnya pelatihan kerja sehingga perusahaan hanya tergantung pada orang lain dalam melakukan kerjaan tertentu.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah masalah di atas dan disebabkan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada pemberian

insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam .

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, makarumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
3. Apakah pemberian insentif dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

#### **1.5.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putra Batam.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam, pemberian insentif dan pelatihan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pembandingan atau bahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan oleh pihak lainnya yang berminat pada bahasan penelitian ini.