

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kondisi persaingan yang sangat kompetitif seperti sekarang ini membuat banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan hasil produksi sebanyak-banyaknya baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Sudah sebuah kewajaran hal tersebut dilakukan untuk menghadapi tantangan ke depan yang semakin sulit dan juga keberlangsungan perusahaan agar dapat terus bertahan, dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas tentunya banyak usaha yang dilakukan. Usaha-usaha tersebut haruslah memberikan keuntungan bagi seluruh yang terlibat didalamnya agar tujuan akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam upaya peningkatan produktivitas membutuhkan beberapa hal yang umum dimunculkan di banyak pembahasan diantaranya adalah kinerja yang baik. Seorang pekerja yang mempunyai kinerja baik timbul karena adanya motivasi dalam dirinya untuk bekerja dan motivasi timbul karena dipengaruhi adanya faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan pemberian insentif

Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa Pemberian insentif atau kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar

kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik diharapkan ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Menurut penelitian Satrio (2009), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Lenggogeni Jakarta Selatan menghasilkan bahwa kompensasi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Para ahli menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi dirinya untuk giat bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu mencapai target produksi.

Fenomena yang berkembang saat ini, dimana karyawan sering mengalami penurunan kinerja karena banyak faktor yang mempengaruhinya, secara intern biasanya penyebabnya adalah kondisi lingkungan perusahaan yang sudah tidak memadai. Apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mengakibatkan terhambatnya aktivitas perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan menimbulkan suasana semangat kerja bagi karyawan.

Obyek penelitian ini adalah PT. White Oil Nusantara, yang mana perusahaan ini merupakan jenis perusahaan petrochemical yang memproduksi Mineral Oil sebagai produk utama dan satu-satunya di Indonesia dan ASEAN, kebutuhan akan mineral oil di pasar regional merupakan hal dasar didirikannya perusahaan ini.

Berada satu group dengan PT Lautan Luas Tbk. yang merupakan supplier terbesar akan kebutuhan bahan-bahan kimia di Indonesia menuntut perusahaan ini

untuk menghasilkan produk yang maksimal sesuai misi dan visi dari perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya hal tersebut tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, terjadi penurunan kinerja yang berdampak turunya output perusahaan.

Perusahaan ini memproduksi mineral oil sebagai produk utama dan produk turunan yaitu garam sulfonate, tetapi dalam kenyataannya setelah berjalan beberapa tahun PT White Oil Nusantara tidak bisa lagi memproduksi produk utama karena permasalahan limbah yang tidak dapat diolah, jika diolahpun akan memerlukan biaya yang tidak sedikit, sampai sekarang hanya mendatangkan produk jadi dari perusahaan serupa yang kualitasnya lebih rendah, agar dapat terus bertahan manajemen membuat kebijakan untuk membuat produk baru yang bisa disebut masih turunan dari produk utama diantaranya *paraffin wax*, *vaselin*, dan minyak pengurai yang bisa disebut *coning oil*, tetapi sayangnya hal itu tidak diikuti dengan menyediakan fasilitas pendukung dalam memproduksi produk baru tersebut, hanya memanfaatkan peralatan yang ada sehingga banyak modifikasi peralatan produksi yang cenderung dibuat asal-asalan yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja.

Minyak mineral yang biasa disebut *Mineral Oil* dibuat dalam bejana pereaksi yang memiliki design tersendiri yang khusus untuk mereaksikan material-material penunjang dalam pembuatannya. Seperti yang telah disebutkan diawal, reactor-reactor tersebut seperti pada gambar sudah beralih fungsi untuk produk lain yaitu jenis *paraffin wax*, karena memiliki karakteristik yang berbeda dari produk awal sehingga pada pengoperasiannya menimbulkan kondisi yang tidak nyaman. Hal –hal yang membuat lingkungan kerja tidak nyaman diantaranya

A. Suhu atau Temperatur

Untuk pengoperasian produk baru membutuhkan temperature sampai 75°C yang awalnya hanya sampai 60°C, sehingga dengan kondisi ini suhu ruangan menjadi semakin panas.

B. Standar Operasional Prosedur yang tidak sesuai

Produk baru adalah jenis petroleum wax yang memerlukan perpipaan ganda atau sering disebut *doublepipe*, satu jalur untuk petroleum waxnya dan jalur satunya untuk steam atau pemanas sebagai media pencairnya, karena tidak ada perubahan fasilitas maka salah satu cara adalah dengan memanaskan

produk diatas suhu cairnya sampai beberapa derajat hingga jika dipindah petroleum wax tersebut tidak menjadi beku, prosedur ini dibuat secara spontanitas tanpa mempertimbangkan pengaruh yang ditimbulkan.

### C. Fasilitas peralatan kerja

Pencetakan petroleum wax dibuat seadanya tanpa mempertimbangkan faktor ergonomi pekerja, sehingga membuat operator cepat lelah.

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa keberadaan lingkungan kerja fisik pada PT. White Oil Nusantara secara umum masih kurang nyaman seperti sinar matahari masih kurang, suhu udara dalam ruangan kerja tidak teratur, ruang kerjanya sempit, kerapian lokasi yang belum memberikan efektivitas terhadap ergonomi kerja karyawan yang belum berjalan, dan masih banyak barang yang disimpan disembarang tempat karena gudangnya sangat sempit sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Kondisi inilah yang menjadikan salah satu faktor yang memiliki kontribusi terhadap penurunan motivasi kerja yang berdampak terhadap merosotnya kinerja karyawan secara bertahap, apabila keberadaannya dibiarkan dengan tidak disikapi dan ditindaklanjuti dengan cermat.

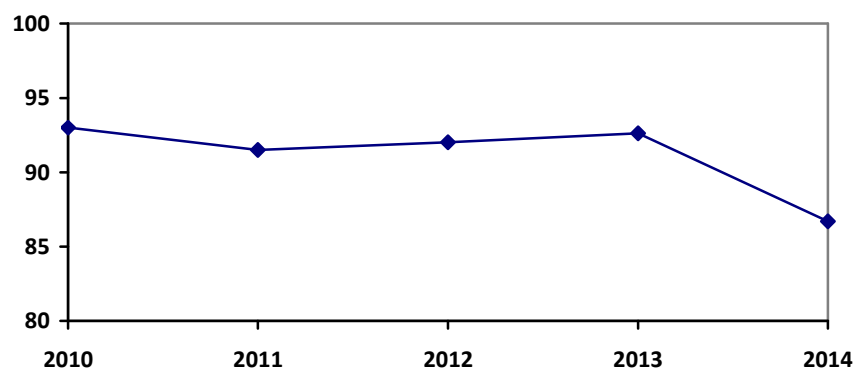
Disamping sisi lingkungan kerja yang menurut peneliti menjadi faktor turunya produktivitas kerja, insentif juga memiliki andil dalam turunya produktivitas hal tersebut disebabkan karena finansial perusahaan terganggu, sehingga berimbas terhadap insentif yang diterima oleh karyawan. Dibawah ini data insentif yang diterima oleh karyawan tahun 2010 sampai dengan tahun 2014.

Tabel 1.1 Insentif Perusahaan

No	Item Insentif Perusahaan	Insentif yang diterima /Tahun				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Liburan akhir tahun dalam bentuk program family gathering	√	-	-	-	-
2	Bonus akhir tahun sesuai target perusahaan					
	a. Sebesar 100 % dari gaji	√	√	-	-	-
	b. Sebesar 50 % dari gaji	-	-	-	-	-
	c. Sebesar 25 % dri gaji	-	-	-	-	√
	d. Sebesar 0 % dari gaji	-	-	√	√	-
3	Bonus untuk pencapaian target per bulan	√	√	√	-	√

Lingkungan kerja dan Insentif finansial merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ini, hal tersebut didukung oleh angket yang telah disebar sebagai presampling dalam penelitian ini, angket tersebut dibagikan terhadap 36 responden yaitu karyawan yang bekerja di bagian produksi dan dari jawaban yang diterima dapat dinyatakan bahwa insentif yang diterima tidak sesuai harapan dan juga lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi mereka sehingga menurunkan motivasinya dalam bekerja.

Data pencapaian produksi perusahaan turun paling signifikan terjadi pada periode 2014 dari sebelumnya yang hanya sedikit dan relatif stabil atau fluktuasinya masih ditoleransi. Seperti digambarkan pada grafik dibawah ini :



Gambar 1.1  
Pencapaian produksi

Penurunan paling besar pada periode inilah yang menjadi dasar pengamatan dan observasi oleh peneliti. dengan fenomena yang demikian maka perlu dicari sebab permasalahannya. Apakah dengan lingkungan kerja dan insentif finansial yang demikian memang mempengaruhi motivasinya dalam bekerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja.

Dengan menggunakan metode analisa jalur (*Path analysis*) peneliti mencoba mencari tahu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, insentif finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Bertolak dari pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul sebagai berikut: **Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah dapat dirumuskan :

1. Apakah Insentif finansial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Bagian produksi PT. White Oil Nusantara?
2. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Bagian produksi PT. White Oil Nusantara?
3. Apakah Insentif finansial dan Lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian produksi PT. White Oil Nusantara?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian produksi PT. White Oil Nusantara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. White Oil Nusantara dan apakah melalui motivasi kerja sebagai variable intervening juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. White Oil Nusantara

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. apakah pengaruhnya signifikan atau tidak terhadap output perusahaan. sehingga kedepannya perusahaan lebih mudah mengetahui penyebab mengapa hasil produksinya mengalami penurunan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Batasan digunakan untuk membatasi ruang lingkup sehingga permasalahan yang dihadapi tidak melebar dan mengarah pada obyek yang diteliti sehingga dalam pemecahannya bisa terfokus. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah kondisi dan keberadaan insentif finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada dan terjadi pada karyawan produksi terhadap kinerja

karyawan pada periode tahun 2014. Batasan yang kedua adalah sampel yang diambil adalah karyawan produksi, karena berhubungan langsung dengan produk yang dihasilkan.

### **1.6 Asumsi-asumsi**

Asumsi-asumsi yang digunakan dalam memfokuskan penelitian ini adalah, kondisi ketersediaan bahan baku, kondisi mesin dan peralatan serta aktivitas permodalan dan pemasaran berjalan sesuai dengan target perusahaan.