BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Didalam setiap organisasi, “sumber daya manusia merupakan komponen produksi yang penting karena sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dalam jangka panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tak akan berjalan baik apabila tidak di dukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efisien dan efektif” M.T.E. Hariandja (2002). Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan.

Sumber daya manusia yang handal “merupakan salah satu tujuan dalam sebuah organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Sumber daya manusia semacam ini merupakan salah satu keunggulan dalam organisasi yang sulit untuk di tiru, yang hanya di peroleh dari karyawan-karyawan yang produktif, inovatif dan kreatif yang selalu bersemangat dan loyal” (Hasibuan:2003). Untuk dapat menciptakan karyawan yang memiliki ukuran seperti itu hanya dapat di penuhi dengan sebuah implementasi rancangan dan teknik manajemen sumber daya manusia yang unggul serta bergairah dalam bekerja dan memiliki pemimpin yang berhasil dan lingkungan kerja yang dapat mendukung penerapan konsep tersebut. Keberhasilan pengelolaan sumber daya

manusia akan tampak pada keberhasilan yang di capai perusahaan. Dengan memberikan perhatian yang lebih akan membuat sumber daya manusia percaya terhadap organisasi akan diperolehnya lingkungan kerja karyawan yang efektif. Jika “lingkungan kerja karyawan telah diperoleh maka akan didapat sumber daya manusia yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi”. Di dalam keadaan ini sangat baik untuk pencapaian yang telah di rancang sebelumnya, karena para sumber daya manusia dapat berkonsentrasi pada prioritas yang telah di tentukan.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas serta berkemampuan baik tidak dapat di lepas dari motivasi kerja serta kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan di dukung kemampuan dalam bekerja yang baik maka akan mendorong terciptanya sebuah kinerja yang baik pula. Motivasi merupakan suatu faktor psikologis yang menunjukkan minat karyawan terhadap pekerjaannya, rasa ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas dalam pekerjaannya. Motivasi seseorang biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang berkelanjutan serta berorientasi pada tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi merupakan karyawan yang kinerjanya di arahkan untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi/perusahaan.

Dalam kamus besar bahasa indonesia kinerja adalah “suatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* , yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah di

capai”. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson di jelaskan juga bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang di kerjakan atau dilakukan oleh karyawan”.

Menurut mangkunegara mengemukakan “bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. “Kinerja adalah merupakan perilakunya nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

Menurut Flippo (1984 : 117) dalam Alfian (2014), “motivasi adalah tanggung jawab menajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai

dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi”.

Setiap kegiatan yang dikerjakan oleh setiap orang selalu didasari oleh dorongan dalam diri karyawan, dominasi dorongan ini yang di sebut dengan motivasi. Motivasi kerja karyawan bisa menjadi sesuatu yang sederhana maupun menjadi sesuatu yang kompleks karena sebenarnya dalam setiap diri manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya dan apa yang menjadi harapannya. Masalah yang di timbulkan dalam hal ini adalah menentukan imbalan apa yang paling di butuhkan seseorang. Selain itu kebutuhan manusia kadang tidak pernah tercukupi, oleh karena itu organisasi hendaknya secara bijak mengembangkan proporsi yang berimbang antara kepentingan karyawan dengan organisasi.

Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara,2005) menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri”. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) menyatakan adanya sebuah hubungan antara motivasi dan kinerja, Pernyataan tersebut sebagai berikut “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih

besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Menurut Doni Bachtiar (2012) “menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

Keselamatan menjadi suatu bagian dari suatu fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baiknya keselamatan karyawan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut, tanpa keselamatan yang baik sulit bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa aspek dalam perlindungan terhadap tenaga kerja salah satunya adalah keselamatan, hal ini bermaksud agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan produksi serta produktivitas kinerjanya. Karyawan harus memperoleh perlindungan dalam setiap permasalahan di sekitarnya dan yang akan menimpa atau mengganggu dirinya yang berdampak pada kinerjanya.

Keselamatan kerja sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan, guna tercapainya suatu tujuan perusahaan itu sendiri. Tanpa Keselamatan kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Karena dengan adanya jaminan keselamatan kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Karena karyawan sudah dilindungi jaminan keselamatan. Pengkajian yang sudah dilakukan oleh Indriasari Nia (2008) dengan judul ”Pengaruh Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya

Agung Industri Pulp & Kertas menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM”.

Menurut Hsibuan (2001:117) “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

. Alat yang di gunakan untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi adalah Insentif. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat memperhatikan insentif setiap karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin baik insentif yang di berikan maka prestasi karyawan juga akan meningkat yang akan mendorong produktivitas juga akan meningkat. Hasil dari peneliti terdahulu tentang pengaruh insentif adalah Maziah (2016) “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan”, yang menyatakan jika insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Wursanto (2001:149) mengemukakan bahwa “Semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang”. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara

bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama. Semangat kerja yang dimiliki SDM di suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja akan mempengaruhi SDM untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik yang didasari motivasi yang mana akan membuat kinerja karyawan lebih baik. Jadi, Semangat kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja SDM

Menurut (Griffin:2011) “Kinerja pada dasarnya mempunyai pandangan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada pekerjaan masa lalu dan pekerjaan masa datang harus lebih baik dari pada hari ini. Kinerja individu secara umum ditentukan oleh tiga hal, yaitu motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan)”.

PT. Wijaya Kusuma Contractors, atau lebih dikenal dengan sebutan WKC, adalah perusahaan konstruksi bangunan swasta nasional yang berdiri pada tahun 1971, menangani berbagai jenis proyek, dan lebih dari 300 orang yang berpengalaman di bidangnya, dan 5 cabang yang di lokasikan di kota besar di Indonesia, termasuk di Semarang. Wijaya Kusuma Contractors siap dalam menghadapi tantangan baru dalam membangun masa depan.

Proyek-proyek yang telah Wijaya Kusuma Contractors kerjakan mencakup proyek gedung perkantoran, bangunan industri, hotel, tempat rekreasi, pusat perbelanjaan, pendidikan, museum, rumah sakit, gelanggang olahraga, perumahan, apartemen, dan tempat peribadahan, dengan tingkat kesulitan dari yang paling umum sampai yang paling sulit. Wijaya Kusuma Contractors

menyediakan jasa konstruksi bangunan dari pondasi, struktur, arsitektur, sampai dengan mekanis dan listrik. Mereka juga menyediakan jasa Design & Build, di mana mereka terlibat dari tahap desain sampai selesai.

Berikut penilaian pegawai dari 15 responden yang bekerja pada PT Wijaya Kusuma Construction :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey
PT Wijaya Kusuma Construction

No	Uraian	% responden		Total
		Tidak Setuju	Setuju	
1.	Saya termotivasi untuk mencapai kualitas hasil kerja yang baik	46,67%	53,33%	100,0%
2.	Saya termotivasi untuk bekerja tepat waktu	40,00%	60,00%	100,0%
3.	Keadaan dan kondisi saya pada saat bekerja selama ini memadai	46,67%	53,33%	100,0%
4.	Lingkungan kerja tempat saya bekerja selama ini sudah sesuai dengan yang diharapkan	60,00%	40,00%	100,0%
5.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya ditentukan pengalaman kerja yang dimiliki saya	46,67%	53,33%	100,0%
6.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan kebutuhan saya	46,67%	53,33%	100,0%
7.	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata dari karyawan lain	73,33%	26,67%	100,0%

Sumber : Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dari hasil pra survey terhadap 15 pegawai PT Wijaya Kusuma Construction dapat diketahui bahwa prosentase terbesar pegawai menyatakan setuju adalah pada pernyataan “*termotivasi untuk bekerja tepat waktu*”, yaitu sebesar 60% pegawai. Sedangkan prosentase terbesar pegawai menyatakan tidak setuju adalah pada pernyataan “*kualitas kerja melebihi rata-rata dari karyawan lain*”, yaitu sebesar 73,33% pegawai. Dari

pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Wijaya Kusuma Construction telah berusaha untuk selalu bekerja tepat waktu sesuai dengan ditetapkan perusahaan. Sementara itu juga diketahui bahwa pegawai PT Wijaya Kusuma Construction merasa kualitas kerja yang dihasilkan belum baik dibandingkan karyawan lain.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan serta motivasi kerja yang bersangkutan. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, keselamatan kerja serta insentif. Menurut hasil penelitian Sidanti (2015) menunjukkan “bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” sedangkan Liana dan Rijanti (2016) melakukan penelitian dengan hasil “Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan sebelumnya menunjukan ketidak inkonsistensian sehingga perlu dilakukan pengamatan lebih lanjut.

Keselamatan kerja merupakan keadaan ketika para sumber daya manusia merasa nyaman dan aman melakukan pekerjaannya sehingga hal ini akan mendorong pada kualitas pekerjaannya.. Dengan adanya peralatan keselamatan kerja karyawan merasa nyaman dan aman baik dari dalam diri karyawan maupun lingkungan kerja karyawan, karyawan tidak merasa terbebani dengan adanya tata ruang letak ruang yang baik. Menurut Soepomo (2008) “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.” Selain itu keselamatan kerja

juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Afrizal Firmanzah dkk (2017) keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) Keselamatan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan peneliti di atas masih terdapat ketidak inskonsistensi sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Mangkunegara (2010), menyatakan bahwa “istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja SDM atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja SDM dapat meningkat.”

Kemudian insentif menurut Cornelius Pasaribu dan Irsutami (2017) hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial insentif materiil berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) insentif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja sebagai variabel kontrol. Factor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah semangat kerja.

Nitisemito (2002) mendefinisikan “semangat kerja sebagai aktivitas pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan”. Sementara itu Syahropi (2016), berpendapat “bahwa semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan”.

Hendri (2010), dalam studinya memiliki pendapat lain, “bahwa semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Moral kerja yang tinggi menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, dimana karyawan akan giat bekerja bila didukung semangat kerja yang tinggi dan akan mampu bekerja lebih cepat dan lebih baik”. Hubungan semangat kerja dengan kinerja karyawan dipertegas dengan hasil penelitian Hendri (2010), Sari (2013) dan Syahropi (2016) yang menyatakan “bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta teori yang mengatakan bahwa semangat itu berpengaruh positif terhadap kinerja jadi rumusan masalahnya ialah bagaimana **“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA, INSENTIF DENGAN VARIABEL KONTROL SEMANGAT KERJA PADA PT WIJAYA KUSUMA CONSTRUCTION DI SEMARANG”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction” ?
2. “Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction”?
3. “Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction”?
4. “Bagaimana Semangat kerja memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction” ?
5. “Bagaimana Semangat kerja memoderasi hubungan antara Keselamatan kerja terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction” ?
6. “Bagaimana Semangat kerja memoderasi hubungan antara insentif terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction” ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja SDM pada PT Wijaya Kusuma Construction.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Wijaya Kusuma Construction.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, keselamatan kerja, insentif terhadap kinerja dengan variabel kontrol semangat kerja pada PT Wijaya Kusuma Construction.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

- a. Sebagai sumbangan informasi untuk menyusun strategi perusahaan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengantisipasi permasalahan serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan pada organisasi.

2. Bagi Akademik

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang tertarik dengan bidang ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang kelak bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.