

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat berjalan dengan optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karena perannya sumber daya manusia semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu ditingkat guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Dessler (2014) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Snell and Bohlander (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan modal yang berasal dari manusia yang tidak berbentuk dan tidak dapat dikelola oleh perusahaan seperti halnya perusahaan dalam mengelola pekerjaan, produk, dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, bersaing dengan kompetitor, dan mengatasi segala tantangan globalisasi yang selalu berubah. Dalam hal ini perusahaan berperan sebagai kunci untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan menunjang

kenerhasilan perusahaan. Dengan meningkatkan sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapai melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk mencapai keberhasilan bekerja adalah kemampuan bekerja. Untuk meningkatkan kemampuan bekerja maka perlu diadakannya program pelatihan. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Gomes (2013) pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja di suatu perusahaan pada pekerjaan tertentu yang ditanggung jawabkan, atau suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semua perusahaan memiliki harapan untuk mempunyai karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang memuaskan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu pelatihan yang dikelola dengan baik dan tepat maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh beberapa peneliti yaitu Atan dkk (2015), Ameer-ul-Ameer dkk (2013), Hafeez (2015), Anitha dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pelatihan juga diharapkan dapat memotivasi karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Selain program pelatihan, perusahaan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan akan melakukan kinerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan selain upah. Bentuk pembayaran dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Hal itu termasuk insentif yang tepat dan usaha – usaha lainnya untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2001) tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial sebagai pemicunya. insentif terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2007). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja. Sementara insentif non material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2008). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Al-Belushi dkk (2017) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa karyawan disuatu perusahaan yang diteliti lebih termotivasi oleh gaji dan insentif dibandingkan dengan keuntungan moneter lainnya.

Tujuan dari insentif dari sudut pandang perusahaan, insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan dari sudut pandang pegawai insentif dilakukan untuk mengkompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh perusahaan (Kadarisman 2001). Pada dasarnya tujuan utama dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja guna tercapainya sebuah keunggulan kompetitif.

Selain itu, insentif juga berdampak baik terhadap motivasi karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Oktarini (2015) tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seftya Utama Balikpapan. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi maka kemungkinan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangatlah kecil, pada titik tersebut perusahaan perlu membangun dan meningkatkan motivasi karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan program pelatihan yang dilakukan oleh pihak damkar dan insentif yang telah diberikan terhadap karyawannya dan juga bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Pada bagian damkar sendiri pelatihan dilakukan sebanyak 2 sampai 3 kali perbulan, diantaranya dilakukan setiap tanggal 15. Pelatihan tersebut dilakukan untuk memberikan pengetahuan tentang informasi keselamatan, pertolongan pertama, keselamatan kerja, pengenalan alat dan strategi pemadaman. Selain itu didalam instansi damkar sendiri memiliki kebijakan mengenai insentif. Insentif diberikan kepada karyawan untuk setiap kejadian atau kegiatan yang ditangani. Karyawan

damkar selalu mendapatkan insentif setiap bulannya karena diluar kejadian damkar terlibat dalam kegiatan – kegiatan lain. Seperti pengamanan pertandingan sepak bola, pengamanan konser, pengamanan demo, pelatihan terhadap linmas juga memenuhi permintaan perusahaan untuk pengamanan keselamatan kerja.

## **1.2 Rumusan masalah penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja?
6. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi?
7. Apakah insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi?

## **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah insentif dapat mempengaruhi kinerja.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dapat mempengaruhi motivasi.
4. Untuk mengetahui apakah insentif mempengaruhi motivasi.

5. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara insentif dengan kinerja.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

a. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pengetahuan penulis tentang teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktik dan memberikan pengalaman serta ilmu yang berharga bagi penulis terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

b. Bagi instansi

Untuk memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan guna tercapainya tujuan dari instansi.

c. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan mendapatkan pengalaman secara intensif (menambah ilmu) khususnya sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia.