

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Persaingan dalam perekonomian saat ini, khususnya di sektor manufaktur, semakin meningkat. Akibat wabah Covid-19, sejumlah sektor manufaktur saat ini melakukan reformasi bisnis, terutama yang mengarah pada penyebaran industri yang lebih canggih.

Menurut Menteri Perindustrian Agus Gumiwang dan Muhammad Taufiq dari Kementerian Perindustrian (2020) akibat pandemi Covid-19 produktivitas industri sempat menurun pada awal September 2020 lalu dibebepara, tetapi sekarang sudah mulai membaik, utilisasi sektor manufaktur mencapai 55,3% atau naik 15-25% dari sebelumnya yang berada di angka 30-40% saat awal pandemi Covid-19. Salah satu industri yang selalu bertumbuh bahkan saat pandemi Covid-19 ini adalah industri bahan kimia dan barang dari kimia yaitu produksi sabun, karena kebutuhan masyarakat untuk mencuci tangan, dan menjaga kebersihan pakaian dan diri sendiri terhadap virus penyakit naik di masa pandemi ini.

Persaingan antar perusahaan manufaktur sangat dipengaruhi oleh hal ini. Akibatnya, perusahaan harus berusaha keras untuk menemukan inovasi terbaru dan menerapkan ide manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik dan nomor satu.

Tanpa dukungan sumber daya manusia yang mampu memberi nilai tambah pada sumber daya lain, memiliki lebih banyak uang, teknologi lebih maju, dan lebih banyak sumber daya adalah pemborosan. Oleh karena itu, sumber daya

manusia harus dikelola oleh perusahaan untuk memastikan bahwa kinerja karyawannya terus meningkat melalui perencanaan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusianya.

Menurut Wahjoe Triwidijjo Koentjoro (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ujung tombak sebuah perusahaan karena sumber daya manusia berhadapan langsung dengan pekerjaan, dan karyawan yang dilayani serta dari MSDM inilah proses audisi pemimpin terjadi dalam sebuah perusahaan itu sendiri.

Perusahaan dan karyawannya adalah dua pihak dengan kepentingan bersama dan ketergantungan satu sama lain. Seringkali, ada perbedaan antara keduanya. Perusahaan ingin karyawannya menunjukkan potensi penuh mereka, sementara karyawan ingin majikan mereka memberikan kompensasi, tunjangan, dan kondisi kerja lainnya yang memadai.

Menurut Ansory dan Indrasari, manajemen sumber daya manusia global (2018:60) Manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai proses pengawasan sumber daya manusia suatu organisasi, yang mencakup segala sesuatu mulai dari perekrutan dan perekrutan melalui pelatihan dan kemajuan, kompensasi, dan segala sesuatu dalam di antara.

Kontrak kerja lebih umum daripada pekerjaan permanen di beberapa organisasi manufaktur, namun hal ini tidak selalu terjadi. Akibatnya, pemerintah tidak dapat mengganggu pembayaran, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosial, dan hari libur atau cuti yang dijamin untuk semua karyawan, terlepas dari apakah mereka paruh waktu atau penuh waktu. Selama sistem kontrak ditentukan oleh pemilik bisnis, dia tidak berkewajiban untuk memenuhi tanggung jawab ini. Jika jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir, perusahaan

tidak berkewajiban untuk menawarkan uang kompensasi kepada karyawannya. Prosedur perekrutan biasanya lebih ringkas saat mengisi posisi untuk pekerja harian paruh waktu. Beberapa pekerjaan bahkan tidak memerlukan prosedur lamaran yang panjang karena tidak membutuhkan banyak bakat khusus.

Pendapatan upah yang rendah dan tidak sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya menjadi salah satu masalah yang secara langsung menyentuh kaum buruh. Kebutuhan hidup yang terus meningkat tetapi upah yang diterima tetap dan tidak ada peningkatan, menjadi salah satu alasan utama dalam menggerakkan protes kaum buruh. Persoalan dan perselisihan antara kaum buruh, perusahaan dan pemerintah yang sebagian besar permasalahannya mengenai ketidakpuasan dalam bekerja.

Sebagai salah satu bentuk kompensasi, perusahaan seringkali memberikan insentif kepada pekerja terbaiknya, terutama mereka yang telah terbukti dapat diandalkan di tempat kerja. Dimungkinkan juga untuk menganggap insentif sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang oleh majikan mereka karena telah berusaha lebih keras. Insentif gaji, menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016; 1), merupakan ekspresi dari insentif finansial. Karyawan yang berkinerja di atas dan di luar norma dihargai dengan upah insentif yang lebih tinggi karena mereka sudah lebih layak mendapatkan penghargaan tersebut. Perusahaan menggunakan insentif ini sebagai cara untuk memastikan bahwa karyawan mereka diperlakukan secara adil dalam hal gaji. Upah akan ditambahkan secara berbeda berdasarkan seberapa baik kinerja setiap karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan kompensasi insentif mungkin memiliki gelar dan peringkat yang sama di dalam perusahaan, tetapi bayarannya ditentukan berdasarkan bagaimana setiap perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan.

Di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik, skema insentif disusun berdasarkan kinerja yang mudah dipahami. Karyawan dapat dengan mudah memahami dan menghitung pembayaran insentif karena didasarkan pada kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan itu sendiri dan oleh karena itu sederhana.

Hubungan antara kinerja pegawai dengan insentif, menurut Masram dan Muah (2017: 38), didasarkan pada insentif. Karyawan yang melakukannya dengan baik dan diakui oleh atasan atau rekan kerja mereka lebih mungkin untuk mempertahankan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan, terutama yang memiliki departemen sumber daya manusia, dapat menggunakan insentif untuk meningkatkan output, motivasi, dan kepuasan tenaga kerja mereka. Karyawan dapat dipertahankan jika program insentif perusahaan baik. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, karyawan perlu memiliki semangat kerja, motivasi, dan harapan kinerja yang tinggi, serta kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan harapan tersebut.

Hubungan antara insentif dan kinerja untuk harian lepas di PT. Wings Surya Driyorejo-Gresik, yaitu perusahaan akan memberikan insentif cocok kepada para karyawan harian lepas dengan cara perusahaan sendiri. Perusahaan akan memberi insentif yang cocok untuk para karyawan harian lepas dilihat dari kinerja, ketekunan dan bagi karyawan yang punya keahlian khusus, sehingga akan memunculkan kinerja yang lebih dari para karyawan. Tetapi, jumlah insentif yang diberikan dinilai tidak begitu besar sehingga ini memunculkan niat peneliti untuk meneliti lebih dalam mengenai hal ini.

Penelitian Lyta Lestary dan Harmon (2017: 95) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Salah satu faktor terpenting

dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Akibatnya, setiap bisnis harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas di antara tenaga kerjanya. Kesiapan karyawan untuk memperoleh keterampilan kerja dan tingkat motivasi mereka dalam bekerja akan dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka. Kemungkinan karyawan melakukan kesalahan, kualitas hasil pekerjaan mereka, kapasitas mereka untuk berinovasi, kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan rekan kerja, frekuensi mereka bolos kerja, dan durasi masa kerja mereka, semuanya bergantung pada seberapa terlatih dan termotivasinya karyawan tersebut. karyawan adalah.

Dinyatakan pula bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, seperti suasana kerja, hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tempat kerja itu sendiri. Produktivitas karyawan meningkat berbanding lurus dengan kualitas lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan juga menjadi sumber insentif bagi personelnnya.

Di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik lingkungan kerja untuk karyawan tetap dan karyawan harian lepas bisa dibilang cukup memadai. Sebagai contoh dalam hal penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), PT. Wings Surya selalu memberikan masker, sarung tangan kepada setiap pekerja. Kemudian setiap pagi disediakan minuman kacang hijau dan vitamin bagi setiap karyawan yang masuk bekerja untuk menjaga kesehatan para pekerjanya.

Permasalahannya ada lokasi di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk yang tempat kerjanya banyak bahan kimia berbentuk serbuk (Gudang Bahan Proses)

membuat beberapa karyawan harian lepas di Gudang ini sering tidak masuk kerja dikarenakan sakit alergi dan gatal. Ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang sengaja tidak memakai APD saat bekerja seperti sarung tangan dan masker. Alasan para pekerja ini adalah karena mereka kurang nyaman saat bekerja memakai APD. Sarung tangan kain membuat tangan menjadi mudah berkeringat dan masker membuat mereka agak kesulitan bernapas. Para supervisornya pun sering sekali mengingatkan dan akan memberikan sanksi berupa Surat Peringatan bila ketahuan tidak memakai APD dengan lengkap. Tetapi tetap saja ada beberapa karyawan ada yang masih sembunyi-sembunyi tidak mengenakan APD dengan lengkap. Hal ini membuat sering terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan harian lepasnya daripada karyawan tetap. Kebanyakan dari karyawan harian lepas memilih untuk tetap masuk kerja meski dalam keadaan sakit sebab apabila karyawan harian lepas cuti atau sakit upah mereka tidak dibayar.

Karyawan dan keluarganya dilindungi oleh jaminan sosial sebagai sarana untuk menjaga kesejahteraan mereka dan mengurangi bahaya yang mereka hadapi selama bekerja. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja BHL, Pekerja Besar, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 2 Ayat 1 yang menyatakan “ Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, kontrak, dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial bagi pekerja kepada Panitia Penyelenggara”.

Tambahan bagi para pekerja harian lepas mau pun pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dalam sektor industri konstruksi wajib didaftarkan sebagai JKM (Jaminan Kematian) dan JKK (Jaminan Kecelakaan

Kerja). Program jaminan sosial ketenagakerjaan adalah program perlindungan yang sangat penting untuk para karyawan perusahaan yang berpenghasilan rendah bahkan untuk karyawan yang berpenghasilan masih lebih rendah ketentuan upah minimum.

Hubungan antara jaminan sosial dan kinerja kerja di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada semua karyawan harian lepas karena melihat resiko-resiko yang ada di perusahaan. Disini perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan harian lepas dengan beberapa jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Dengan adanya jaminan sosial ini maka karyawan sendiri akan bekerja dengan tenang. Perusahaan juga akan merasa tenang bila kewajiban yang diberikan sudah terealisasi dan diterapkan sepenuhnya yang diinginkan oleh para karyawan.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Wings Surya Driyorejo-Gresik ini adalah karyawan harian lepas tidak memiliki kartu BPJS Ketenagakerjaan, karena semua kartu BPJS Ketenagakerjaan karyawan harian lepas dipegang oleh pihak personalia perusahaan. Hal ini menghambat saat terjadi kecelakaan kerja pada karyawan harian lepas saat proses di rumah sakit. Akan tetapi jika terjadi kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan, perusahaan akan menjamin biaya pengobatan / memfasilitasi biaya pengobatan. Kemudian permasalahan lainnya adalah karyawan harian lepas tidak memiliki BPJS Kesehatan dari perusahaan. Apabila karyawan harian lepas tidak masuk bekerja karena sakit atau berhalangan masuk kerja karena cuti, gaji pada hari mereka tidak masuk kerja tidak dibayar. Akan tetapi apabila karyawan harian lepas tersebut

mengalami sakit di perusahaan maka biaya pengobatan karyawan tersebut akan ditanggung oleh perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai jumlah total kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan berbagai pertimbangan kepemimpinan, seperti hasil kerja yang memuaskan, target yang diselesaikan yang ditetapkan pada perekrutan dan disepakati oleh karyawan dan perusahaan. (Rivai dan Basri dalam Dody Chrisnanda 2017:11) Selain itu, Mila Fristia dan Bambang Sunuharyo (2019:227) berpendapat bahwa mengukur kinerja karyawan sangat penting dalam bisnis apa pun untuk menentukan apakah karyawan memenuhi tujuan perusahaan dan mencapainya atau tidak. visi dan Misi. Pekerja lebih mungkin termotivasi jika tuntutan materi dasar mereka terpenuhi, serta kebutuhan fisiologis dan sosial mereka. Jam kerja, ketidakhadiran, keterlambatan, dan masa kerja juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik, ada berbagai personel yang bekerja sebagai pekerja lepas secara reguler. Ada dua jenis karyawan: mereka yang termotivasi oleh keuntungan finansial dan mereka yang termotivasi oleh prospek masa depan yang lebih baik.

Karyawan harian lepas di PT. Wings Surya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan yang berijazah SMK/SMA. Dan kebanyakan karyawan harian lepas ini berasal dari karyawan dari perusahaan atau instansi lain yang kena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan umur mereka sudah 30 tahun keatas. Jadi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, mereka memutuskan untuk menjadi pekerja harian lepas. Apalagi kondisi pandemi seperti ini banyak orang yang kena PHK di perusahaan lain sehingga memilih untuk mendapatkan pekerjaan apa saja daripada hanya diam dirumah dan tidak mendapatkan penghasilan.



Di PT. Wings Surya jenjang karir untuk karyawan harian lepas pun sangat diperhatikan dengan baik. Banyak karyawan harian lepas yang pada akhirnya diangkat menjadi karyawan tetap berdasarkan penilaian dari supervisor mereka. Faktor penilaian ini biasanya dilihat dari lama bekerja, absensi, dan *skill* / kemampuan yang mereka punya. Jadi banyak karyawan harian lepas di PT. Wings Surya yang termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka peneliti mengembangkan pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?
2. Apakah semua variabel independen (insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?
3. Diantara pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial manakah yang dominan terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh yang paling dominan diantara insentif, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat akademis, ilmiah, dan praktis dapat diperoleh dari pengujian hipotesis dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
  - Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh insentif, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja pegawai oleh Jurusan Manajemen STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
  - Manajer sumber daya manusia, khususnya, dapat menggunakannya sebagai cara untuk membandingkan apa yang

mereka pelajari selama kuliah dan literatur dengan realitas kehidupan kerja di dunia nyata.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- Ini dapat memberikan jalan baru penelitian yang dapat membantu dalam kemajuan pengelolaan sumber daya.

## 3. Aspek Praktis

- Motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan tunjangan jaminan sosial semuanya harus diperhitungkan saat mengevaluasi operasi harian perusahaan. Dengan menggunakan hasil penelitian ini, perusahaan dapat menentukan bagaimana diharapkan untuk memecahkan masalah dengan insentif kinerja untuk karyawan harian lepas dan bagaimana lingkungan kerja dan tunjangan jaminan sosial yang diberikan sekarang sedang dievaluasi.
- Peneliti dapat memperoleh banyak informasi dan pemahaman baru tentang efek dari hal-hal seperti kompensasi, kondisi kerja, dan tunjangan pada produktivitas pekerja sementara atau kontrak.