BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Banyak Perusahaan-perusahaan di berbagai daerah pada saat ini ingin mengembangkan usahanya, terutama manajemen sumber daya manusia, sedangkan unsur manusia sendiri mempunyai berbagai kebutuhan-kebutuhan fisiologi, terutama strata yang paling bawah yaitu butuh insentif dan jaminan sosial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja mereka, terutama karyawan bagian operasional.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan kompensasi atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Nawawi, dalam bukunya Tjutju Yuniarsih dan Suwarno (2009 : 130), kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah upah/gaji yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap misalnya sebulan sekali sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah

imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraanya

Pemberian upah insentif, akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah insentif yang banyak diharapkan oleh para karyawan. Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberi upah insentif kepada mereka. Dengan adanya kebijakan Upah insentif, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta efisiensi waktu" (Hasibuan, 2003 : 93). Prestasi kerja yang tinggi akan dapat tercapai apabila seluruh karyawan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan didukung pemberian balas jasa/imbalan yang diberikan dalam bentuk insentif yang sesuai oleh perusahaan. Perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik, hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi, hal itu mencakup sistem

pemberian insentif yang tepat serta usaha-usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Perusahaan yang ingin meningkatkan tingkat produksi setinggi-tingginya perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang mampu menimbulkan semangat dan merangsang gairah kerja karyawan yang lebih produktif. Pengaturan upah yang adil dan layak merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan loyalitas tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Ketidakadilan dalam upah dan insentif merupakan salah satu sumber perselisihan dan rendahnya semangat kerja yang paling berbahaya dalam suatu perusahaan. Selain itu dengan memberikan perhatian kepada para pekerja dalam lingkungan perusahaan, maka para pekerja merasa diperhatikan terhadap prestasi kerjanya, biasanya terwujud dalam bentuk insentif yang dapat mendorong para pekerja untuk berlomba-lomba dalam menunjukkan prestasi kerja mereka, salah satu bentuk penghargaan itu diantaranya adalah insentif.

"Insentif merupakan konteks yang lebih luas dari pemberian kompensasi atau suatu Imbalan yang meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan organisasi kepada para karyawan". Insentif yang layak dan wajar akan mendorong peningkatan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Adanya prestasi kerja karyawan yang tinggi secara otomatis mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut (Ranupandojo dan Husnan, 2002 : 112).

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja,

kreativitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga kerja yang profesional.

Menjelang era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien (pengguna/pemakaian input/ sumber daya untuk menghasilkan output standart yang diharapkan), efektif (tingkat pencapaian terhadap tujuan dari suatu pekerjaan), dan produktif (perbandingan output terhadap input/ lebih besar dari satu). Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dengan demikian maka sebuah perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Nawawi, 2003 : 9).

Sebuah organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak

tetap atau sewaktu-waktu (Nawawi, 2003 : 317). Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi sebagai bentuk penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukan kemampuan dan prestasi kerjanya yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif. Disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan cara bekerja yang baik kepada karyawan. Hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga para karyawan lebih bersemangat bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dasar. Yang perlu diperhatikan adalah pemberian insentif tersebut haruslah dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan lebih meningkatkan produktivitasnya.

Akhir-akhir ini Cahaya Gemilang Farm tampak terlihat suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai

kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan yang akan ditetapkan.

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam persaingan. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain gaji dan insentif yang layak dan adil.

Perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem insentif yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian insentif yang ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan

MILIK PERPUSTAKAAN
STIE KESUMA NEGARA BLITAR

juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya insentif yang akan diberikan. Winarni dan Sugiarso, (2006 : 19) Faktor-faktornya:

a. penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya, maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah upah cenderung menurun
b. organisasi buruh
c. kemampuan untuk membayar adalah kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan
d. produktivitas

Dengan begitu diharapkan perusahaan baru akan mampu memberikan insentif yang adil dan layak kepada karyawan-karyawannya.

Adanya pola hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Cahaya Gemilang Farm".**

B. Permasalahan

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja dan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti: pendidikan, latihan dan keterampilan, motivasi kerja. Jika

produktivitas kerja pegawai sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja pegawai tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikan rangsangan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal. Oleh sebab itu pemberian insentif adalah sangat penting bagi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan suatu masalah: Adapun masalah yang akan dibahas ini adalah apakah ada pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Kampus
   a. Dapat menambah perbedaharaan kepustakaan dan sebagai kajian pustaka untuk permasalahan sejenis.

b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang berkepentingan untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan yang sejenis.

2. Bagi Diri Peneliti

a. Memperluas wawasan mahasiswa melalui penelitian secara langsung di perusahaan.

b. Sebagai salah satu sarana latihan menerapkan pengetahuan yang dimiliki, sekaligus mengembangkan kemampuan meneliti dan menulis sebuah karya ilmiah.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi dan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam masalah peningkatan upah, insentif, dan produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.