

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dengan demikian maka 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.

Dalam 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. Imbalan yang dapat memberikan motivasi

tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja 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 manajemen 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 kerja karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Akhir-akhir ini tampak 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 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 bersaing dalam industri.

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 banyak faktor, antara lain gaji dan insentif yang layak dan adil. Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem upah, absensi dan insentif yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian upah dan insentif yang ada dan wajar bagi

setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem upah dan insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor absensi yang dapat mempengaruhi besar kecilnya upah dan insentif yang akan diberikan. Dengan begitu diharapkan perusahaan baru akan mampu memberikan upah dan insentif yang adil dan layak kepada karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh upah, absensi, dan insentif terhadap produktivitas karyawan di Royyan Collection.**

B. Permasalahan

Setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu akan mendapat rintangan atau masalah yang harus dicarikan jalan keluarnya seperti pada yang terjadi pada Royyan Collection dibawah ini:

Pada usaha Royyan Collection ini terdapat permasalahan yang berupa pengupahan yang tidak setara dengan hasil kerja karyawan dan tidak sesuai dengan standar pengupahan, absensi yang kurang diperhitungkan dalam sistem pengupahan, serta insentif yang kurang memuaskan bagi karyawan yang telah bekerja lama maupun yang baru di usaha ini. Masalah berikutnya yang dihadapi oleh Royyan Collection adalah pada produktifitasnya, bagaimana meningkatkan produktifitas yang turun pada tahun 2013, padahal pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami

kenaikan sebesar Rp130.500.000.000,- atau sebesar 2,57% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2012 produktifitas Rp.5.198.250.000.000,- dan pada tahun 2013 adalah Rp.5.113.000.000.000,- terjadi penurunan produktifitas yang secara kuantitatif sebesar Rp.65.250.000.000,- atau sebesar 1,25% dari periode sebelumnya.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sistem pengupahan yang bagaimana yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection?
2. Sistem absensi yang bagaimana yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection?
3. Sistem insentif yang bagaimana yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection.
2. Untuk mengetahui sistem absensi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection.
3. Untuk mengetahui sistem insentif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan Royyan Collection

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Royyan Collection untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberian upah dan insentif yang layak dan cukup bagi karyawan Royyan Collection.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut produktivitas karyawan.

3. Bagi Institusi

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.