

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu objek yang sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mengelola, merencanakan, mengarahkan dan melaksanakan segala aktivitas perusahaan. Secara umum perusahaan hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaan, namun mereka lupa bahwa garda terdepan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri karena tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, berarti tidak akan ada pula kegiatan dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang seharusnya tidak perlu dilakukan.

Secara psikologis yang dibutuhkan karyawan adalah rasa kasih sayang, pengakuan, wewenang atau hak dan nama baik serta pujian. Secara universal hal

tersebut adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dan menjadi faktor motivasi manusia untuk bekerja, sehingga karyawan harus dimotivasi dengan sebisa mungkin memperhatikan dan memenuhi hak mereka agar dapat melaksanakan seluruh kewajibannya terhadap perusahaan dengan baik. Apabila kebutuhan-kebutuhan mereka ini mendapat perhatian yang layak dari perusahaan, maka mereka akan betah bekerja dan lebih produktif dari sebelumnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan yang canggih tanpa adanya karyawan yang kompetitif dan profesional. Perusahaan harusnya menyadari bahwa karyawan merupakan aset baginya, sehingga perusahaan bertanggung jawab untuk membuat karyawannya merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan agar karyawan merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang adalah dengan memberikan insentif yang baik dan layak.

Perusahaan harus memperhatikan insentif atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Pemberian insentif tersebut dapat mempengaruhi minat dan semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena uang masih menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Maka perusahaan perlu memperhatikan upah insentif yang sangat didambakan oleh karyawan disetiap perusahaan.

Bagi perusahaan pemerintah maupun swasta akan selalu berupaya agar anggota tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan, dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang

telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas sendiri merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap standard dan peraturan yang ditentukan oleh perusahaan yang harus diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja berdasarkan waktu yang ditentukan dalam proses produksi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan dan tanggungjawab. Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas yang tinggi, perlu memberikan insentif terhadap karyawan, guna memotivasi kinerja karyawan untuk lebih produktif lagi. Insentif merupakan konteks yang lebih luas dari pemberian kompensasi atau suatu imbalan yang meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan perusahaan terhadap karyawan. Jadi diharapkan setiap perusahaan mampu menyusun sistem insentif yang layak dan adi, dimana sistem pemberian insentif ini harus ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaandan besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

UD Cahaya Mulia merupakan usaha yang bergerak di bidang makanan yang memproduksi opak gambir dimana produktivitas karyawan menjadi tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan pencapaian tujuan usaha. Perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan UD Cahaya Mulia setiap bulannya mengalami penurunan dan peningkatan yang tidak stabil.

Menurut pemilik usaha pemberian insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu faktor pembangun motivasi dan semangat karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang dicapai. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya disiplin dalam bekerja, pemberian insentif yang sesuai serta didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Dari latar belakang masalah diatas dan masalah yang ada di lapangan, maka saya membuat judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan”.

B. Permasalahan

Berdasarkan Observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi terkait dengan variabel peneliti, bahwa permasalahan yang timbul di UD Cahaya Mulia Kanigoro adalah produktivitas kerja karyawan yang belum dilakukan secara efektif karena dipengaruhi pemberian insetif yang belum sebanding dengan yang sudah diharapkan, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bahwa besaran insentif yang diterima karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan dan berdampak pada menurunnya tingkat

produktivitas kerja, dimana bisa ditinjau dari hasil produktivitas dari bulan ke bulan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil. Berikut data produksi UD Cahaya Mulia :

Tabel 1.1
DATA PRODUKSI UD CAHAYA MULIA
BULAN APRIL – SEPTEMBER TAHUN 2020

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept
Hasil	1,5	1,3	1,4	1,8	2,5	1	1,2	1,25	1,4
produksi	kwint								
	al								

Sumber : Data Produksi UD Cahaya Mulia periode Januari – September

Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi pada UD Cahaya Mulia dari bulan Januari sampai dengan September mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak tetap yaitu pada bulan Februari turun sekitar 20kg dan bulan Juni turun sekitar 1,5 kwintal.

C. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang terjadi diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas adalah Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Cahaya Mulia ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian saya ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Mulia.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi UD Cahaya Mulia.

Diharapkan mampu membantu memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan dan dapat digunakan untuk evaluasi perbaikan manajemen di UD Cahaya Mulia.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan tentang Manajemen Sumber daya Manusia. Khususnya tentang produktivitas kerja karyawan dan mampu memahami dan mengaplikasikan dalam dunia nyata riset permasalahan yang telah dilakukan.

3. Bagi peneliti lain

Diharapkan bisa menjadi motivasi dalam membuat penelitian dengan variabel yang sama.

4. Bagi STIE Kesuma Negara Blitar

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk memperkaya teori Insentif yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.