

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak dibicarakan hal ini disadarinya sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan pemerintah dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada swasta adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang. Upaya swasta yang dapat dilakukan untuk menanggapi arahan dan bimbingan dari pemerintah adalah dengan mengembangkan usaha yang memanfaatkan sumber daya manusia. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang efektif adalah pemberian insentif secara tepat. Dengan pemberian rangsangan berupa insentif diharapkan akan mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja. Menurut UU kecelakaan tahun 1979 No. 33 Pasal 7 ayat 1 dan 2 mendefinisikan upah sebagai berikut:

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima buruh sebagai ganti pekerjaan.

2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pekerjaan dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir menurut umum di tempat itu (Heidjrachman, 2000: 138).

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang bersifat finansial yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan imbalan atas prestasi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Pemberian insentif dapat merangsang produktivitas kerja karyawan guna memenuhi kebutuhan hidup disamping gaji yang diterimanya secara berkala, besar kecilnya insentif yang diterima akan membawa pengaruh dalam bekerja. Insentif sangat penting bagi karyawan karena insentif merupakan penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi memungkinkan pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan insentif yang tinggi bagi karyawan.

Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Seseorang bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu berupa (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya (<http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/mandiri/2002/01/4/man01.htm>). Kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan perlu dipenuhi. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Paranan manajer mempunyai pengaruh yang kuat atas perilaku yang dikerjakan oleh bawahannya dalam melakukan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu manajer harus bisa menentukan suasana dan tanggung jawab untuk menentukan jenis kebutuhan pekerja atau karyawan yang harus dipenuhi lebih dahulu dan menetapkan iklim perusahaan yang dipimpin, sehingga dengan adanya iklim yang baik di lingkungan perusahaan yang akan membawa kecenderungan motivasi kerja yang tinggi. Pada akhirnya dengan motivasi yang tinggi akan membawa dampak tingkat produktivitas yang tinggi pula, karena pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dengan motivasi yang tinggi.

Motivasi yang tinggi mempengaruhi produktivitas secara menguntungkan apabila disertai oleh bimbingan manajer dan pengawasan yang baik. CV Permata 7 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi meubel yang tidak lepas dari masalah produktivitas kerja karyawan. Dalam era perkembangan bebas dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Sehubungan dengan itu maka perusahaan sebagai organisasi harus bertindak secara efisiensi dan efektif, terutama dalam kaitan memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Pada dasarnya penurunan semangat kerja dapat terjadi karena turunnya motivasi kerja karyawan. Semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja. Dalam

meningkatkan produktivitas tenaga manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sebab pada hekekatnya produk dan teknologi adalah hasil manusia juga, hendaknya kita menyadari bahwa manusia bukanlah dipandang sebagai mesin produksi saja tetapi dipandang sebagai manusia yang mempunyai perasaan, pikiran, potensi minat, kebutuhan-kebutuhan serta mempunyai tujuan hidup tertentu.

Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan atau tenaga kerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala upaya (Manullang, 2001: 120).

Untuk tujuan hidup diusahakan pemahaman yang lebih baik faktor yang menentukan perilaku manusia dan juga dikembangkan cara yang baik untuk menanganinya. Selain memperhatikan faktor-faktor yang ada didalam instansi juga harus memperhatikan yang diluar instansi atau yang disebut lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi atau yang disebut lingkungan kerja fisik. Kondisi kerja yang menyenangkan, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja fisik. Sebagaimana diketahui perusahaan merupakan tempat bagi suatu organisasi atau karyawan melakukan tugas dan penyelesaian

pekerjaannya. Kantor atau perusahaan tempat-tempat yang mencakup keseluruhan bangunan fisik atau ruang-ruang serta lingkungan dimana manajer dan pada pelaksana kerja melaksanakan proses pencapaian tujuan.

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang baik, keamanan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan semangat kerja. Karyawan menginginkan lingkungan fisik tempat kerja tetap terjaga dengan baik, tidak mengalami gangguan dan kerusakan yang diakibatkan oleh keadaan di sekitar tempat kerja.

Dalam perusahaan supaya dapat berjalan secara berkesinambungan dan menuntungkan baik antara lingkungan kerja fisik yang baik dengan tingginya produktivitas kerja pada karyawan di dalam perusahaan sangat diperlukan faktor sumber daya manusia sebagai kelangsungan usaha perusahaan, karena produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi sebuah produk.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996: 55).

Dengan adanya kecocokan dari lingkungan kerja fisik dalam perusahaan maka karyawan perusahaan akan dapat bekerja dengan baik serta dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri atau bersama-sama saling berkaitan menjadi satu dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terwujud. Berdasarkan uraian di atas, serta alasan-alasan yang mendukung, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul: “PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. PERMATA 7 DI WONOGIRI TAHUN 2006.”

B. Pembatasan Masalah

Agar dalam permasalahannya tidak meluas, perlu adanya pembatasan masalah. Adapun dalam penelitian ini akan dibatasi masalah sebagai berikut:

1. Masalah yang diteliti hanya sebatas pada pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
2. Penelitian hanya dilakukan pada CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.

C. Perumusan Masalah

Dalam penelitian perlu ditetapkan dan dirumuskan terlebih dahulu tentang masalah yang akan diteliti, sehingga memperoleh gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari masalahnya. Adapun perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.

3. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
4. Adakah pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri tahun 2006.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian yang diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya, maupun bagi masyarakat luas pada umumnya.

- b. Menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai hubungan insentif, motivasi dan hubungan kerja fisik dalam organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Menyebarluaskan informasi mengenai hubungan insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik dalam organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dan pimpinan perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan program personalia, terutama mengenai insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik dalam organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari tiga bagian antara lain:

1. Bagian awal meliputi:

Halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, daftar lampiran, dan abstraksi.

2. Bagian utama terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijabarkan kerangka teoritis yang mendasari penelitian meliputi pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, cara meningkatkan produktivitas kerja, pengukuran produktivitas, pengertian insentif, hal-hal yang mendorong seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, pengertian motivasi, tujuan motivasi, jenis-jenis motivasi, teori-teori motivasi, pengertian motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pengertian lingkungan kerja fisik, faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi pengertian metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penentuan objek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang CV. Permata 7, deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran-saran dari penulis.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka beserta lampiran-lampiran.