

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil tentu menginginkan kelangsungan dan pertumbuhan usahanya. Seiring dengan ketatnya persaingan usaha dengan pesatnya laju perkembangan teknologi, mengakibatkan banyak pula masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan atau CV. Perusahaan dalam kegiatannya menghasilkan produk baik barang maupun jasa, tentu ingin memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan salah satu sumber daya yang dimiliki adalah tenaga kerja.

Masalah tenaga kerja itu sendiri sangat erat hubungannya dengan semangat kerja. Karena semangat kerja yang buruk dapat dilihat absensi yang tinggi, jumlah kecelakaan yang besar, rasa menggerutu di mana-mana. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan pada saat terjadinya kesukaran karyawan, dan akan mudah menyerah daripada berusaha mengatasi kesukaran tersebut. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran berkenaan dengan tugas dan pekerjaan.

Masalah semangat kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Semangat kerja itu timbul di antaranya dengan memberikan motivasi. Sedang motivasi adalah kegiatan pemimpin. Studi tentang motivasi ini mengantarkan kita pada kenyataan bahwa manusia itu adalah makhluk berdimensi multi (multi dimensional), di mana manusia di samping mempunyai kebutuhan biologis juga mempunyai kebutuhan rohani yang bersifat psikologi.

Tidak dapat disangkal lagi, bahwa seorang bekerja membutuhkan suatu motivasi yang berbeda serta kebutuhan insentif (imbalan) sehingga bagi karyawan-karyawan sendiri di samping bekerja dengan rasa senang hati dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi serta imbalan uang yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugasnya dengan baik itu memang yang kita harapkan, tapi kalau tugas yang diberikan tidak bisa terlaksana dengan baik maka perlu mengetahui sebab-sebabnya, mungkin itu tidak mampu menyelesaikan mungkin juga tidak ada dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan dorongan dan pengawasan yang baik agar bisa bekerja sesuai dengan diharapkan atau distandarkan.

Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui setiap pimpinan, setiap orang bekerja perlu adanya pemberian penghargaan dan

upah insentif supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis menyusun skripsi yang berjudul: “ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN DAN UPAH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. TRI KARSA MANUNGGAL”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan dan upah insentif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan
2. Faktor apa yang dominan pengaruhnya antara penghargaan dan upah insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

C. Tujuan Penelitian

Yang dimaksud tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang ingin dicari di dalam melaksanakan penelitian, demikian juga dalam penelitian mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian penghargaan dan upah insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan peningkatan pelaksanaan program pemberian penghargaan dan upah insentif dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan penulis terjun di perusahaan dan memperluas cakrawala pikir terutama dengan hal berhubungan tentang pemberian penghargaan dan upah insentif dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.