

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus

diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Disamping pegawai mendapatkan imbalan yang berupa upah atas kontribusinya yang diberikan terhadap organisasi, pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi para pegawai agar meningkatkan produktifitas kerja yang berujung pada kinerja pegawai yang optimal.

Pemberian upah dan insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan angin segar dan menimbulkan Motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan

tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya, Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan system timbal balik antara pemilik usaha dengan karyawan ataupun pekerjanya. Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada koperasi BMT Dana mulia Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali”

## **B. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah variabel Upah ( $X_1$ ) dan variabel insentif ( $X_2$ ) dapat berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali?
2. Manakah variabel independen (upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ )) yang paling dapat berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Upah ( $X_1$ ) dan variabel insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menjelaskan variabel independen (upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ )) yang paling berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian upah dan insentif yang diberikan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sebagai acuan akademisi sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan UMS guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

### 3. Bagi penulis

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.

## **E. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu :

- Bab I. Yang merupakan penjelasan tentang latar belakang masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- Bab II. Menyajikan tinjauan pustakan yang merupakan landasan teori, berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya, dan kerangka pemikiran.
- Bab III. Menerangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup jenis dan defenisi operasional variabel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.
- Bab IV. Membahas hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, menguraikan hasil analisis data dan interpretasinya.
- Bab V. Merupakan bab penutup, yang berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

