

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai,

pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persentase, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 1997: 61).

Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya

semakin besar pulagaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerjamaupun produktivitas.

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 manajer 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

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan cv Sindhunata pada tanggal 18 Mei 2015, dari 254 karyawan diambil beberapa karyawan yang diwawancarai masih mengaku kurang puas dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga memberikan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga upah yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dalam lanjutan wawancara tersebut ada beberapa karyawan yang memprotes karena insentif disamakan dengan beban pekerjaan yang berbeda-beda. Hal itu membuat timbulnya kecemburuan antara

karyawan dengan pekerjaan berat dengan karyawan dengan pekerjaan ringan tetapi mendapatkan insentif yang sama.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul:“**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN DAN PENERBIT CV SINDHUNATA**”.

### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Diantara pemberian upah dan insentif yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas karyawan.
2. Menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan.

3. Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan antara pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan.

#### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan suatu alternatif tentang perencanaan pemberian upah dan insentif yang lebih baik. Sehingga akan dapat membantu perusahaan mencapai peningkatan output produksi atau produktivitas secara maksimal.

###### **b. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai Sumber Daya Manusia.

###### **c. Bagi pihak lain**

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

## **2. Manfaat Teoritis**

### **a. Bagi Dunia Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

### **b. Bagi Instansi Terkait**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam mengambil kebijakan dalam pemberian upah dan insentif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

### BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.