

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang penelitian

Dalam pesatnya perkembangan jaman pada era globalisasi yang sekarang telah mempengaruhi manusia dan dunia bisnis selama beberapa tahun ini, banyak orang berpendapat bahwa Negara yang kaya akan sumber daya akan mempengaruhi kemajuan ekonomi Negara tersebut, tetapi dalam kenyataannya pemikiran itu tidak selalu benar karena banyak Negara kecil yang dapat bersaing ketat dengan Negara-negara besar lainnya, dan tidak selalu benar Negara miskin akan selalu di bawah Negara-negara maju akan tetapi negara miskin biasanya memiliki sumber daya yang potensial yang baik yang sebenarnya dapat mereka olah sumber daya tersebut agar menjadi pendapatan bagi Negara, tetapi sebaliknya biasanya Negara yang memiliki sumber daya yang baik tetapi mereka tidak dapat mengolahnya untuk menghasilkan pendapatan bagi Negara maka mereka sulit untuk keluar dari permasalahan konomi.

Berkaitan dengan tahap memasuki perdangan internasional kita sudah dapat merasakan perkembangan-perkembangan dalam perdagangan di dalam negri ini, dengan persaingan-persaingan yang dihadapi dalam perdagangan ini, banyak perusahaan yang sulit untuk bersaing untuk melawan produk-produk dari luar yang menyulitkan bagi pengusaha untuk mengatasi penjualan produk mereka, biasanya permasalahan yang mereka hadapi adalah tingginya ongkos kerja dalam suatu

produksi barang, sehingga perusahaan tidak dapat melawan harga yang dibanting oleh produk yang dimpor dari luar maka akibatnya banyak perusahaan di Indonesia yang menyudahi usahanya karena mengalami kerugian yang tidak menemukan solusinya.

Dalam kondisi yang dihadapi di atas, pengusaha mencari cara-cara baru untuk dapat menumbuhkan produktivitas yang maksimal dari seorang tenaga kerja dan juga dapat mempertahankan, sehingga mereka dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi organisasi, serta para pekerja dapat memenuhi keinginan yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai yang direncanakan oleh perusahaan.

Perusahaan adalah suatu organisasi dan dalam kegiatannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pada umumnya perusahaan adalah untuk menghasilkan produk barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat atau serta dapat memenuhi kepentingan para *stakeholders*.

Dalam memenuhi rencana di atas, perusahaan membutuhkan manusia sebagai salah satu sumber daya manusia untuk menjadi pelaku, perencanaan untuk memenuhi rencana perusahaan untuk memenuhi keinginan masyarakat serta dapat memberikan yang terbaik bagi konsumen sehingga produk dan jasa kita dapat dipergunakan seterusnya oleh mereka, karena produk kita tidak mengecewakan dari segi harga maupun kualitas. Perusahaan merencanakan sedemikian rupa cara melatih untuk mendidik sumber daya yang baik untuk membantu perusahaan mencapai target yang

sudah direncanakan, karena merupakan penggerak sumber daya lain seperti mesin (*machine*), modal (*money*), metode (*method*), pasar (*market*), dan manajemen. Semua hal tersebut harus dikelola sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Sebenarnya banyak hal yang dapat dikerjakan oleh Departemen Sumber Daya Manusia, dengan salah satu caranya adalah dengan melalui fungsi operasional yaitu dengan memberikan insentif yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang dicurahkan oleh karyawan kepada perusahaan.

Pemberian insentif yang layak dan adil akan membuat karyawan merasa puas, dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih baik serta memperhatikan laju kemajuan dan perkembangan dari perusahaan, serta hasil kerja yang dicapai akan meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam hal ini sejauh mana pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja dapat memberikan pengaruh terhadap rencana perusahaan, Insentif ini merupakan biaya tambahan namun bila kita memberikannya dengan tepat dan bijaksana maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan hasil peningkatan produktivitas atau hasil kerja. Sebaliknya bila tidak diberikan secara tidak tepat maka perusahaan akan mengalami kesulitan seperti turunnya prestasi kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran produktivitas memberikan beberapa manfaat, antara lain perusahaan dapat menilai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang dipakai untuk

menghasilkan produk, dan dapat pula dijadikan pedoman baik untuk jangka panjang dan jangka pendek, dan dapat menjadi pedoman dalam menentukan target dalam tingkat produktivitas di masa mendatang, dan juga dapat digunakan sebagai pembandingan dalam prestasi kerja dalam perusahaan.

PT. Indokawa Rockline adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan batu alam menjadi marmer jadi yang memiliki pasar Internasional dan sudah dipercaya, dan dalam prosesnya banyak permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, salah satunya adalah permasalahan sumber daya manusia seperti penurunan produktivitas karyawan dengan kinerja yang rendah, dan banyak terjadi kesalahan-kesalahan fatal seperti gagal dalam pemotongan bahan baku, pecah dalam proses yang seharusnya tidak terjadi, dan karyawan-karyawan yang sulit untuk diatur.

Dengan terjadinya kejadian-kejadian tersebut proses produksi di dalam perusahaan sangat lambat yang berakibat merugikan perusahaan. Sementara itu dituntut untuk menyelesaikan pesanan-pesanan para konsumen tepat pada waktu yang telah dijanjikan, dalam hal ini produk yang dihasilkan akan mengalami banyak kekurangan, seperti produk cacat, sehingga produk tersebut setelah melewati seleksi akhir tidak boleh terkirim, karena bila terkirim maka akan menimbulkan permasalahan seperti produk retur atau tidak dibayar oleh pemesan, maka ongkos dan kerugian yang lebih besar akan ditanggung oleh perusahaan.

Produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan dengan memperhatikan keseimbangan antara kompensasi kerja dengan kontribusi kerja dari karyawan pada perusahaan. Salah satunya adalah dengan menganalisa *system* pemberian insentif dan penerapannya.

Dengan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mengambil judul :

“Pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan di PT. Indokawa Rockline”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam melakukan kegiatan produksi dalam perusahaan, faktor sumber daya manusia yaitu karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tanpa dukungan yang kuat dari karyawan, perusahaan tidak akan dapat berkembang walaupun menggunakan mesin atau metode yang paling canggih sekalipun, karena itu, perusahaan harus memberikan suatu balas jasa kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Pemberian insentif langsung adalah suatu penghargaan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar merangsang karyawan untuk dapat menunjukkan kemampuan bekerjanya sesuai dengan yang diharapkan, atau lebih baik lagi mereka dapat memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Bedasarkan urayan diatas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan insentif yang berlaku di PT. Indokawa Rockline?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap insentif?
3. Bagaimana pandangan karyawan tentang produktivitas?
4. Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisa data sebagai bahan dalam penulisan suatu karya ilmiah yaitu skripsi guna memenuhi salah satu syarat guna menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Menejemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang dihadapi penulis sebagaimana telah dikemukakan di atas, yaitu:

1. Mengetahui kebijakan insentif yang berlaku di PT. Indokawa Rockline.
2. Mengetahui respons karyawan terhadap insentif
2. Mengetahui pandangan karyawan tentang produktivitas.
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Pihak akademis

Untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan pemberian insentif yang berguna untuk pengembangan ilmu khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Pihak Perusahaan

Untuk memberikan gambaran dan masukan kepada perusahaan sampai sejauh mana keberhasilan kebijakan insentif yang dilaksanakan oleh perusahaan.

3. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai *system* pengupahan baik secara teoritis maupun praktis.

4. Bagi masyarakat

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian yang sederhana ini dapat bermanfaat sebagai bahan untuk menambah informasi.

1.5 Kerangka pemikiran dan hipotesa

Di dalam suatu perusahaan yang maju biasanya terdapat sumber daya manusia yang baik dan faktor sumber daya manusia sangat diperhatikan, karena bila sumber daya manusia tidak baik atau diabaikan keberadaannya maka pengelolaan dalam

perusahaan akan berjalan tidak sesuai yang di harapkan, karena sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai pengelola perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam proses produksinya, perolehan laba, serta kontinuitas perusahaan merupakan tolok ukur dari kemampuan pada pengelolanya dalam usaha mengatur jalannya suatu perusahaan.

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan banyak menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan sumber daya yang penting serta tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Walau sekarang ini teknologi canggih terus berkembang pesat seiring persaingan dan perkembangan jaman, tetapi faktor sumber daya manusia tetap tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi.

Oleh sebab itu pihak perusahaan harus dapat mengatur sedemikian rupa agar sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal, dan bagaimana kita dapat mengatur titik stress mereka agar titik stress mereka dapat memotivasi mereka dan juga titik stress ini tidak membuat sumber daya tersebut tertekan, bila kita telah dapat mengaturnya maka akan lebih mudah kita dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Manusia bekerja karena terdorong oleh adanya suatu kebutuhan yang harus terpenuhi. Kebutuhan itu banyak sekali ragamnya kebutuhan itu timbul akibat konsekuensi sebagai makhluk sosial yang saling berhubungan dengan orang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Abraham.H.Maslow (1980;44) kebutuhan manusia yang terdiri dari:

1. *Basic Physiological needs.*

Adalah kebutuhan yang sangat mendasar yang manusia butuhkan untuk dapat mempertahankan hidupnya, misalnya seperti air, makanan, dan tempat tinggal dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

2. *Safety and security.*

Merupakan kebutuhan rasa aman atau terlindung, bebas dari gangguan, baik dari dalam maupun dari luar, dan adanya juga jaminan keselamatan.

3. *Belonging and social needs.*

Meliputi kebutuhan saling memiliki kebutuhan sosial lainnya, seperti pergaulan, dan rasa diterima oleh lingkungan, dan lain-lain.

4. *Esteem and status needs.*

Adanya kebutuhan akan penghargaan, perhatian baik, pujian, dari rekan-rekannya maupun dari pimpinan, kebutuhan untuk memiliki status sosial tertentu, seperti pangkat, jabatan dan lain-lain.

5. *Self actualization and fulfillment.*

Adalah kebutuhan dalam mewujudkan kecakapan dan potensi yang ada dalam dirinya dan memberikan kepuasan pada dirinya sendiri.

Setiap orang yang bekerja dengan memberikan tenaga dan pemikirannya pada suatu perusahaan akan menerima imbalan dari perusahaan dimana dia bekerja, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan imbalan yang sesuai agar dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yaitu dengan memberikan bonus atau yang disebut insentif.

Menurut Werther dan Davis (1996):

“Sistem pemberian *insentif* dihubungkan dengan pemberian gaji dan kinerja yang bersifat penghargaan untuk pencapaian karyawan, bukan untuk senioritas atau jam bekerja”.

Pogram Insentif yang berguna bagi karyawan perusahaan mencakup pogram jam standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pogram insentif yang ditentukan untuk kelompok, dalam program jam standar kerja karyawan diberi imbalan berdasarkan premi yang sesuai dengan hasil kerja mereka, yang berkerja di atas standard mereka akan mendapat premi yang sesuai dengan hasil kerjanya, maka ada perbedaan premi dari pekerja atau karyawan yang berprestasi rendah dengan pekerja yang brprestasi baik, maka dari itu karyawan akan termotivasi untuk mencapai prestasi terbaik.

Dengan pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan motivasi dan kepuasan karyawan dapat terpenuhi sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Dengan demikian akan adanya keuntungan kedua belah pihak.

Menurut Paul Mali (1978;6-7) “*produktivitas* adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Produktivitas dapat dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Produktivitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Produktivitas menyangkut pemanfaatan sumber-sumber (*input*) secara efisien dalam memproduksi barang atau jasa (*output*).

Produktivitas merupakan kombinasi efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah tingkat pencapaian hasil optimal yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah tingkat pemanfaatan penggunaan sumber yang seminimal mungkin.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, sejumlah organisasi telah menyusun program peningkatan produktivitas yang sistematis dan terkoordinasi. Chase dan Aquilano mengamati metode-metode untuk meningkatkan produktivitas seperti : perbaikan produk dan proses, perbaikan pekerjaan dan tugas, metode pemotivasian pekerja, dan perubahan organisasional (James A.F. Stoner, Management, 1989; 267).

Menurut Veithzal Rivai, (2005; 385) tujuan utama dari *insentif* adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan pada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan

insentif merupakan strategi untuk meningkatkan *produktivitas* dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana *produktivitas* menjadi suatu hal yang sangat penting.

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka diatas penulis memberikan hipotesanya:

“Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan”.

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Metodologi pengumpulan data

Metode yang dilakukan oleh penulis adalah metode deskriptif yang dilakukan dengan tujuan untuk mempelajari dan menjelaskan karakteristik organisasi yang melakukan atau menerapkan suatu teori dari disiplin ilmu tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Library research

Dalam persiapan penelitian, penulis menggunakan sumber informasi yang terdapat di perpustakaan dan jasa informasi yang tersedia, antara lain dengan bantuan buku-buku, bahan kuliah, dan lain-lain.

2. Field research

Mengadakan penelitian secara langsung terhadap perusahaan serta mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan objek penelitian.

- a. *Interview*, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. *Observation*, yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, tanpa ikut serta langsung terhadap kegiatan perusahaan.
- c. *Questionnaire*, yaitu penulis menyebarkan beberapa daftar pertanyaan kepada karyawan untuk mendapatkan informasi bagi pembahasan masalah.

1.6.2 Metodologi pengolahan data

Penulis menggunakan analisa korelasi Rank Spearman untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel-variabel yaitu hubungan antara variabel insentif sebagai "X" dan variabel produktivitas sebagai "Y". Sedangkan untuk menentukan kuat lemahnya koefisien korelasi, digunakan batasan-batasan menurut Champion(1981:302) sebagai berikut:

- 0,00 – 0,25 = *no asosiation low, (weak)*
- 0,26 – 0,50 = *moderately low asosiation, (moderately asosiation)*
- 0,51 – 0,75 = *moderately high asosiation, (moderately strong asosiation)*
- 0,76 – 1,00 = *high asosiation, (stronge asosiation)*

1. Rumus korelasi Rank Spearman

$$R_s = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

2. Jika terdapat data dengan ranking sama, maka harus digunakan faktor korelasi untuk menghitung $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ terlebih dahulu sebelum menghitung besarnya rs.

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Dimana :

$$\sum T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t menunjukkan jumlah rank kembar atau sama dari penelitian, sehingga korelasi Spearman dapat dihitung sebagai berikut :

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

X = variabel bebas

Y = variabel tidak bebas

Tx = faktor korelasi x

Ty = faktor korelasi y

t = banyaknya data kembar / sama

3. Karena sampel yang digunakan 50, ($N > 10$) maka termasuk sampel besar, maka signifikan sebuah r yang kita hasilkan di bawah hipotesis nol (0) dapat diuji dengan pengujian 1 arah (tingkat signifikan 5 %) dengan menggunakan rumus db

= $N - 2$. Untuk menguji tingkat signifikan koefisien r , apakah berasosiasi dalam populasi yang diwakili sampel yang diambil, rumusnya :

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Untuk hasil t positif (+)

- jika $t >$ batas nilai kritis, maka H_1 diterima
- jika $t <$ batas nilai kritis, maka H_0 ditolak

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, yaitu pengaruh insentif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, digunakan determinasi : $KD = rs^2 \times 100\%$.

4. Nilai rs akan bergerak antara -1 dan $+1$ ($-1 < rs < +1$)
 - jika $rs = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif
 - jika $rs = -1$ berarti terdapat hubungan yang negatif

Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hipotesa

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel x dan y

H_1 : ada pengaruh antara variabel x dan y

Kriteria

- H_0 ditolak = jika t hitung $>$ t tabel berarti H_1 diterima
- H_0 diterima = jika t hitung $<$ t tabel berarti H_1 ditolak

1.7 Operasional Variabel

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara input dengan output.	a. Input tenaga kerja b. Output tenaga kerja	- Keterampilan dan pengetahuan kerja - Sikap kerja - Tingkat produktivitas	Ordinal
2.	Insentif adalah sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan melebihi standar.		- Insentif menarik - Insentif menambah penghasilan lebih - Insentif membuat tetap bekerja di perusahaan ini. - Insentif sesuai dengan hasil kerja - Sistem insentif mudah dimengerti.	Ordinal

1.8. Sistematika

Adapun sistematika penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Penulis menggambarkan mengenai latar belakang dilakukan penelitian ini, mengingatkan di dalam perusahaan yang diteliti mengalami masalah tentang

produktifitas karyawannya yang rendah sehingga terjadi kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan.

Dalam Bab I ini, penulis memberikan alasan pemilihan judul, tujuan dan kegunaannya dilakukan penelitian bagi penulis secara pribadi dan untuk orang lain, kerangka pemikiran, operasionalisasi variabel dalam rangka memecahkan masalah tersebut.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan dan memberikan gambaran mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari insentif dan dapat memotivasi kerja karyawan serta bagaimana hubungannya, yang diharapkan dapat digunakan sebagai landasan teori untuk membahas dan memecahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

Bab III: Objek dan Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi objek penelitian dari karya ilmiah ini yaitu terhadap perusahaan yang bergerak di bidang marmer. Pada bab ini memberikan gambaran mengenai hasil dan dengan cara memperhatikan sistem insentif sehingga karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai. Diuraikan juga secara singkat mengenai sejarah perusahaan, keadaan perusahaan, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, serta metode penelitian yang digunakan, tehnik pengumpulan dan pengolahan data.

Diharapkan dengan data yang telah didapat serta dengan pengolahan data yang tepat maka akan dapat diketahui apakah terdapat hubungan sistem pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dari pengolahan data, dimana hasil pengolahan ini merupakan respon dari karyawan perusahaan terhadap sistem kompensasi yang sudah ada terhadap motivasi kerja karyawan. Disini dapat dilihat pula hasil analisis yang dilakukan penulis terhadap karyawan terutama yang didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan yang diteliti sehingga dapat diketahui korelasi antara sistem pemberian insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran-saran kepada perusahaan yang diteliti, yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat sistem kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dan diharapkan pula dengan saran yang diberikan oleh penulis maka dapat membantu perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang lebih baik sehingga motivasi kerja karyawan semakin meningkat.