

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam berkerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap karyawan. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya.

Karyawan terkadang lebih cenderung untuk bekerja hanya sesuai dengan yang diperintahkan atau sesuai standar perusahaan, karyawan merasa sudah lepas tanggung jawab dengan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal tidak jarang masih adanya waktu dan tenaga yang tersisa yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan hal yang lebih tersebut.

Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapai tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sarana dan prasarana, sistem penilaian kinerja, iklim organisasi, sistem didalam organisasi, sistem penilaian kinerja dan sistem kompensasi termasuk diantaranya adalah insentif. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kualitas kerja diperkirakan yang paling signifikan diantaranya adalah insentif. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dengan memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya serta mendapatkan insentif yang layak.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan

organisasi. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai.

Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa berupa insentif. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Oleh sebab itu, bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan selain gaji.

Insentif merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, jika pemberian insentif dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian insentif tidak merata juga dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat mengakibatkan

saling mengandalkan antara karyawan. Faktor lain yaitu kurang tepatnya waktu dalam memberikan insentif sehingga karyawan menjadi kurang bergairah, dan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

CV. Belmas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pergadangan umum. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan percetakan yang beridentitas profesional dalam setiap aspek usaha sehingga menjadi andalan para pengguna jasa percetakan dan impian berkarier bagi para karyawan serta dapat membangun suatu kerjasama yang berkesinambungan agar kinerja perusahaan dapat berkembang sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang banyak dan dapat mengurangi angka pengangguran yang sekarang ini dipandang cukup tinggi. Untuk mencapai visi tersebut maka misi yang dilakukan perusahaan adalah mengutamakan kualitas produk sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan konsumen. Berdasarkan visi dan misi tersebut, CV. Belmas sangat mengutamakan kualitas produknya agar sesuai dengan standard yang baik. Dengan hal tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik agar produk yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Pada hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, contohnya yaitu karyawan masih belum gesit dalam penyelesaian pekerjaannya terutama dalam *finishing* dan pengiriman barang kepada pelanggan.
2. Adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, contohnya yaitu penundaan pekerjaan dalam pemeliharaan inventaris kantor, mengatur dan mengelola barang yang ada di perusahaan.
3. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang profesional, pada hal ini masih ada beberapa diantaranya belum bisa menyesuaikan dengan kebutuhan atau keinginan dari pelanggan dalam desain maupun dalam pengiriman barang.

Untuk menciptakan sumber daya manusia karyawan yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif yang diberikan karyawan yang diharapkan dapat memberikan umpan balik positif terhadap perusahaan. Berikut ini merupakan data target dan realisasi yang berkaitan dengan belum optimalnya pencapaian nilai realisasi yang diharapkan.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi.

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
1.	2013	325.750.800	316.607.250	97,17 %
2.	2014	450.065.300	400.128.950	88,90 %
3.	2015	557.730.930	435.500.870	78,08 %
4.	2016	695.450.500	415.315.945	59,71 %

Sumber : CV Belmas 2016

Berdasarkan tabel diatas terjadi kondisi belum tercapainya target yang diharapkan, menurunnya tingkat pencapaian target ini menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas pegawai. Pada sisi lain, tidak tercapainya target pendapatan menunjukkan kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam produktivitas kerja pegawai.

Menurunnya produktivitas kerja tidak hanya akan berdampak pada kinerja karyawan, namun juga akan terlihat dari tingkat absensi karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi tentunya akan memiliki tingkat kehadiran yang bagus sebaliknya karyawan dengan produktivitas kerja rendah akan memiliki kecenderungan untuk mangkir pada hari kerja.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Jml Karyawan	Alasan Absen			Jumlah	%
		Sakit	Izin	Lain-lain		
2013	32	32	44	32	108	28,13
2014	32	24	36	35	95	24,73
2015	32	33	28	43	104	37,08
2016	32	26	50	40	116	32,22

Sumber : CV Belmas 2016

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Disetiap bulan dalam setahunnya selalu saja ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan baik karena alasan sakit, izin maupun tanpa keterangan yang jelas.

Kondisi ini tentunya mencerminkan produktivitas kerja yang kurang optimal. Hal tersebut mengindikasikan penurunan produktivitas kerja dari karyawan, bagi perusahaan ini merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan karena pada dasarnya perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan, dengan indikator penyebab yaitu adanya penundaan dalam pemberian insentif, insentif beban kerja yang dinilai kurang sesuai dengan tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kebijakan promosi yang masih terbatas, target kerja yang terlampau berat, dan jadwal cuti yang kurang baik. Disamping itu perusahaan ingin tetap mempertahankan sumberdaya manusianya dengan terus menggali apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara maksimal..

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Belmas Sumedang”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan insentif yang dilakukan pada CV Belmas Sumedang.
- b. Bagaimana keadaan produktivitas pada CV Belmas Sumedang.
- c. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas pada CV Belmas Sumedang.
- d. Bagaimana hambatan yang terjadi di CV Belmas Sumedang dan Bagaimana usaha mengatasi hambatan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membahas perumusan masalah tentang “Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada CV Belmas Sumedang?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan insentif karyawan pada CV Belmas Sumedang.

- b. Untuk mengetahui bagaimana keadaan produktivitas karyawan pada CV Belmas Sumedang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelaksanaan insentif terhadap produktivitas karyawan CV Belmas Sumedang
- d. Untuk Mengetahui bagaimana hambatan yang terjadi di CV Belmas Sumedang dan Bagaimana usaha mengatasi hambatan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu administrasi dan menambah kajian ilmu administrasi khususnya ilmu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas pada CV Belmas Sumedang.

b. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan CV Belmas Sumedang dalam hal pemberian insentif.

- c. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Insentif merupakan kebutuhan psikologis dan sosial seseorang yang memerlukan pemuasan tertentu bagi seseorang. Penentuan kebutuhan mana yang perlu dipenuhi masing-masing orang berbeda bentuk dan tingkatannya. Ada orang yang lebih mementingkan pemuasan berupa penghargaan, ada pula yang mengutamakan mendapat kesempatan mengembangkan diri yang perlu segera mendapat perhatian, dan ada pula dengan penerimaan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

Demikian pemberian insentif yang profesional sesuai dengan kebutuhan bawahan perlu diupayakan guna meningkatkan motivasi kerja. Martoyo (2006) menjelaskan “Pekerjaan yang memberikan individu untuk mengembangkan banyak kemampuan dan memiliki otonomi yang meningkat akan memberikan akan memberikan motivasi yang maksimum”. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan dengan pemberian insentif kepada karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lebih lanjut pengertian insentif sebagaimana dikemukakan oleh Milkovich (2007:245) menjelaskan “Insentif merupakan motif penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan kepada internal motives dari pada individu-individu dalam organisasi. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang di dalam kantor dapat memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan kantor”.

Pemberian Insentif kepada karyawan harus dihitung secara jelas sesuai dengan kinerja atau produktivitas pada karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sirait (2006:202) bentuk-bentuk insentif dibagi menjadi enam jenis, yaitu sebagai berikut :

1. *Financial Incentive*
Pemberian insentif yang bersifat keuangan yang meliputi upah atau gaji yang pantas dan juga kemungkinan untuk memperoleh bagian dari keuangan yang diperoleh perusahaan. Bentuk dari insentif keuangan adalah bonus dan komisi yang dihitung berdasarkan loyalitas atau penjualan yang melebihi standar.
2. *Non Financial Incentive*
Pendidikan dan hiburan, liburan/hiburan, terjaminnya tempat kerja, dan terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan merupakan insentif yang tidak bersifat keuangan
3. *Social Incentive*
Insentif sosial adalah insentif yang berupa rangsangan yang berbentuk sikap dan tingkah laku yang diberikan oleh anggota kelompok, cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan kerja
4. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan
5. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan
6. Ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami Penundaan

Suatu organisasi dalam memelihara, membina dan mengarahkan pegawainya mendorong dengan memberikan insentif baik material maupun non material yang tujuannya agar motivasi pegawai dapat meningkat, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi sasaran-sasaran yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan mudah. Insentif yang diberikan suatu organisasi, merupakan suatu penghargaan yang ditujukan hanya pada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tingkat, sehingga pegawai lain yang mempunyai motivasi kerja yang rendah merasa terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan kata lain, insentif merupakan pemberian balas jasa di luar gaji atau upah yang dilakukan oleh pihak organisasi sebagai pengakuan

terhadap kinerja yang tinggi dan kontribusi pegawai kepada organisasi, sehingga pegawai merasa puas atau hasil kerjanya yang telah dicapai.

Produktivitas dalam hal ini adalah pencapaian kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Hal penting dari definisi ini adalah bahwa produktivitas berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ada tuntutan –tuntutan yang melekat didalamnya yang merupakan persyaratan. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek yaitu : aspek yang berhubungan dengan skill, kemampuan, kebutuhan dan watak, aspek yang berhubungan dengan perilaku, dan aspek yang berhubungan dengan hasil.

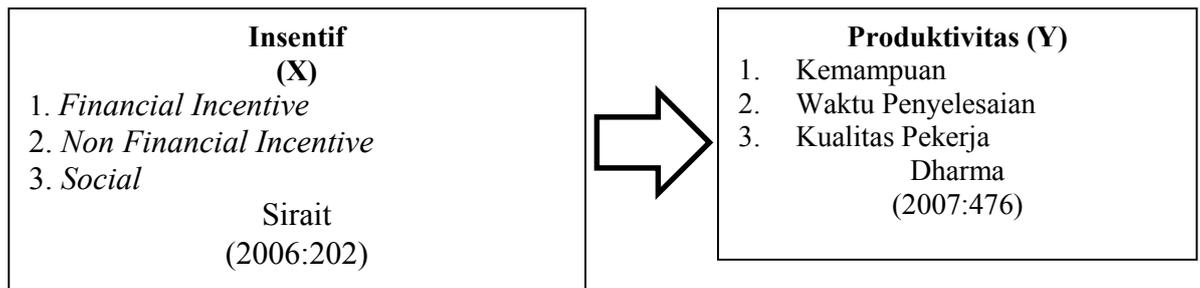
Hasibuan (2006 : 126) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan output (keluaran) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut produktivitas dapat dilakukan berdasarkan pada beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja menurut Dharma (2007:476) antara lain:

1. Kemampuan
Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Waktu Penyelesaian

Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas, maka disusun sebuah paradigma penelitian secara jelas digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian
*Sumber : Hasil Studi Kepustakaan 2016

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh antar Insentif terhadap Produktivitas Karyawan CV Belmas Sumedang.”**

Bertitik tolak dari hipotesis diatas, untuk mempermudah pembahasan peneliti akan menjelaskan definisi operasional variable sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah suatu daya yang ada dalam sesuatu yang sifatnya dapat memberi perubahan kepada yang lain.
2. Insentif adalah penghargaan yang sengaja diberikan baik berupa uang ataupun fasilitas sebagai balas jasa atau rangsangan untuk bekerja lebih baik.
3. Produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui

pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju	SS	: 5
Setuju	S	: 4
Kurang Setuju	KS	: 3
Tidak Setuju	TS	: 2
Sangat Tidak Setuju	STS	: 1 .

Melengkapi hipotesis diatas maka menggunakan hipotesis statistik, sebagai berikut :

- a. $H_1 : r_s \geq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara Insentif terhadap Produktivitas Karyawan CV Belmas Sumedang
- b. $H_0 : r_s < 0$ Tidak Terdapat pengaruh yang positif antara Insentif terhadap Produktivitas Karyawan CV Belmas Sumedang
- c. R_s Sebagai simbol untuk mengatur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu Insentif (X) dan Produktivitas (Y).
- d. Titik Kritis digunakan untuk pengertian batas antar signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α), yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpang baku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau $\alpha = 0,05$.

E. Lokasi dan Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Belmas Kabupaten Sumedang, pelaksanaan penelitian dimulai dari tanggal 03 Oktober 2016 sampai dengan tanggal 30 Mei 2017. Berikut akan dilampirkan tabel penelitian dibawah ini.