

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sebagai mana telah diketahui bahwa faktor produksi manusia adalah salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempunyai kemampuan khusus dalam menangani faktor manusia ini. Agar semua para karyawan mempunyai rasa solidaritas dan loyalitas dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi. Apalagi faktor ini kurang diperhatikan, maka perusahaan bisa kehilangan para pekerja/karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya sebagai karyawan yang baru. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka dapat menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Pemberian intensif merupakan salah satu usaha motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha membangkitkan dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, menurunkan Labour Turn Over dan meningkatkan, mempertahankan karyawan yang ada. Masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan di dalam

memberikan insentif kepada karyawan, sehingga dapat menimbulkan permasalahan dalam perusahaan. Sebab dalam pemberian insentif yang memadai (sesuai) akan lebih mendorong meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Besar kecilnya insentif ini tergantung pada prestasi dan semangat kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin besar hasil produksi yang diberikan perusahaan maka semakin besar pendapatan yang diterima oleh para karyawan dalam suatu perusahaan. Tetapi sebaliknya semakin kecil hasil produksi yang dihasilkan, maka semakin berkurang pula pendapatan yang diterima. Pemberian insentif menjadi penting bagi suatu perusahaan apabila sistem upah yang dilakukan, sudah memenuhi dalam faktor-faktor pemberian insentif, yang ada seperti : memenuhi kebutuhan fisik minimal (KFM), mengikat, adil, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. (Makin tinggi dan tepat pemberian insentif, maka produktifitas kerja karyawan semakin tinggi, yang pada gilirannya, hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan).

Berdasarkan hasil pengamatan di perusahaan pupuk PT Madura Guano Industri Bangkalan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengabaikan prestasi kerja dari para karyawan. Sehingga hal ini akan menyebabkan

semangat dan kegairahan kerja menurun, dan produktifitas yang dicapai karyawan menurun pula serta pada akhirnya tujuan perusahaan tidak tercapai. Agar produktifitas kerja karyawan meningkat sesuai yang diharapkan perusahaan, maka pemberian insentif kepada karyawan haruslah diperhatikan. Untuk itu perlu dicari cara pemberian insentif yang sesuai berdasarkan analisis dari prestasi karyawan yang telah dicapai. Pemberian insentif yang baik haruslah memenuhi keinginan, baik para karyawan maupun pengusaha pabrik. Sebagai langkah pertama dalam mengefektifkan sistem ini, yaitu dengan menetapkan target normal ini dimaksudkan para karyawan dapat memperoleh insentif sesuai dengan batas kemampuannya.

Dari uraian diatas, kiranya dibenarkan bila diadakan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul: PENTINGNYA PEMBERIAN INSENTIF YANG TEPAT UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEMASAN PADA PERUSAHAAN PUPUK PHOSPAT PT. MADURA GUANO INDUSTRI BANGKALAN.

1.2. PENJELASAN JUDUL

Untuk menghindari adanya salah tafsir didalam memahami arti dari judul masalah tersebut, maka perlu diberikan pengertian sebagai berikut :

- Pemberian, yang dimaksud adalah sesuatu yang diberikan.
- Insentif, berarti rangsangan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- Meningkatkan, berarti menambah sesuatu yang sebelumnya telah ada.
- Produktifitas, adalah jumlah/hasil prestasi yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
- Pengemasan, pembungkusan hasil produksi kedalam kantong plastik.
- Karyawan, adalah seseorang/manusia/tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan.

Dengan demikian secara keseluruhan maksud dari judul Skripsi ini adalah dengan diterapkannya pemberian insentif diharapkan produktifitas kerja karyawan akan meningkat dan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap hasil produksi/produktifitas yang diperoleh setiap karyawan. Karena insentif mempunyai pengaruh yang sangat kuat maka kami mengambil judul ini dengan maksud untuk lebih meningkatkan penghasilan yang diperoleh daripada karyawan di perusahaan pupuk phospat PT. Madura Guano Industri Bangkalan. Dengan diterapkannya insentif secara benar maka produktifitas

kerja karyawan akan meningkat, sehingga hasil produksi yang telah ditetapkan akan berhasil.

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktifitas kerja karyawan.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

- Bagi perusahaan pupuk phospat PT. Madura Guano Industri sebagai masukan yang berupa informasi mengenai usaha pemberian insentif dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja karyawan bagian pengemasan, untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan.
- Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan dan memperluas kepustakaan, khususnya dalam ilmu Sumber Daya Manusia.
- Diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Guna lebih memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan isi skripsi ini, maka akan diuraikan sistematika penulisannya secara garis besar sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, penjelasan judul, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan, metodologi yang meliputi :

Permasalahan, hipotesa kerja, obyek penelitian dan penentuan responden, prosedur pengumpulan data dan tehnik analisa, dan asumsi.

Bab II : Landasan teori

Pada bab ini disajikan tentang pengertian insentif, tujuan insentif, macam-macam insentif, alasan penerapan insentif, sistem upah dan insentif untuk karyawan bagian pengemasan, peranan insentif dalam hubungannya dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan, langkah-langkah dalam menetapkan upah dan insentif, produktifitas tenaga kerja, dan hubungan insentif dan produktifitas.

Bab III : Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini disajikan, sejarah dan bentuk manajemen perusahaan yang meliputi :

Sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, tujuan perusahaan; personalia; sistem penggajian; jam kerja; produksi dan hasil produksi.

Bab IV : Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini berisi, deskripsi variabel, pemecahan masalah dan pembuktian hipotesis.

Bab V : Kesimpulan dan saran

Dalam bab terakhir ini disajikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dianalisa dalam bab sebelumnya, serta ditutup dengan saran yang dipandang relevan dengan analisa tersebut.

1.5. METODOLOGI

1.5.1. Permasalahan

Dengan dipermasalahkan mengenai insentif, dalam meningkatkan hasil produksi yang telah dicapai sehingga karyawan pada perusahaan tersebut dalam mencapai target produksi sangat lambat dan menurun.

Apakah Insentif mempunyai pengaruh yang significant terhadap produktifitas kerja karyawan ?

1.5.2. Hipotesa kerja

Insentif mempunyai pengaruh yang significant terhadap produktifitas kerja. Dengan diberikannya insentif yang tepat maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat.

1.5.3. Obyek Penelitian dan Penentuan Responden

Dalam analisa pembahasan ini, sebagai obyek penelitian adalah tenaga kerja bagian pengemasan pada perusahaan pupuk phospat PT. Madura Guano Industri Bangkalan.

Diketahui jumlah tenaga kerja bagian pengemasan pada akhir tahun sebanyak 15 orang jumlah tersebut diambil semuanya sebagai responden.

1.5.4. Prosedur Pengumpulan Data dan Tehnik Analisis

1.5.4.1. Jenis data yang diperlukan

- Data primer

Data yang diperoleh melalui study lapangan, dimana informasi tentang data ini bersumber berasal dari obyek penelitian / responden. Sesuai dan berkaitan dengan persoalan yang sedang dianalisa.

1.5.4.2. Metode Pengumpulan Data

- Metode Wawancara (Interview)

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, khususnya pimpinan produksi untuk mengetahui data hasil produksi.

- Metode Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap proses produksi perusahaan secara menyeluruh.

1.5.4.3. Tehnik Analisis

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang skripsi ini, maka perlu dilakukan analisis data.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah :

- Menentukan proyeksi upah yang tepat dengan menggunakan regresi linier sederhana sesuai pendapat Sudjana (1992 : 8).

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\Sigma Y) (\Sigma x^2) - (\Sigma xy)}{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

- Menghitung kolerasi hubungan antara insentif dengan produktifitas.

Rumus koefisien kolerasi menurut Anton Dajan (1972 : 350).

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

X = Produktifitas kerja karyawan bagian proses produksi

Y = Upah dan insentif yang diterima oleh pekerja/karyawan.

- Selanjutnya membuktikan hubungan korelasi dengan cara melakukan test/pengujian terhadap tingkat keyakinan dari korelasi (r) tersebut. Yaitu dengan test distribusi student sesuai dengan pendapat Sujana (1972 : 253).

Rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Kreteria :

1. Test memakai distribusi student.

2. $\alpha = 5\%$ (0,05)

3. d.o.f = $n-2$

$H_0 : t_H > t_T =$ artinya ada hubungan antara upah insentif dan produktifitas.

$H_1 : t_H < t_T =$ tidak ada hubungan antara upah insentif dan produktifitas.

1.5.5. Asumsi

Untuk mengetahui sejauh mana usaha pemberian insentif terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja bagian proses produksi perusahaan pupuk phospat PT. Madura Guano Industri, Bangkalan, menggunakan asumsi sebagai berikut.

1.5.5.1. Keuangan perusahaan relatif baik dan cukup untuk membiayai pemberian upah dan insentif.

1.5.5.2. Fasilitas proses produksi dapat tersedia dengan lancar dan baik, sehingga tidak mengganggu jalannya proses produksi.

1.5.5.3. Perusahaan belum dalam keadaan full capacity.