

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan era Globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentuk dengan adanya sumber daya manusia, maka tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target perusahaan.

Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk 220 juta Orang (sumber: BPS 2013). Kondisi jumlah penduduk yang tinggi tetapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal besar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi, tenaga kerja yang melimpah mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik. Namun menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah. Mubiyanto (2001) menjelaskan sector ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana karyawan dipergunakan dengan baik dan suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Setiap anggota mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri dalam perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian memberikan kompensasi berupa gaji dan insentif.

Menurut Suketjo (2003) Gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para pegawai dan karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Teori lain mengatakan gaji adalah salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi

berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Hariandja (2002)

Menurut Aandrewskula dalam Justin T Sirait (2006) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan perusahaan.

Pemberian gaji dan insentif diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan pemberian gaji dan insentif harus tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktifitas.

CV. Laa Tansa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi air mineral dalam kemasan dengan merek AMT.. Perusahaan ini merupakan perusahaan berbasis pesantren dan seluruh tenaga kerja yang direkrut mayoritas alumni dan santri pondok pesantren Al-Mujtama yang berpendidikan S1 dan D3 dengan bidang masing-masing sehingga dianggap mampu melaksanakan tugas yang diembannya sebagai Sumber daya manusia perusahaan. Dalam kenyataanya CV. Laa Tansa sering menemui beberapa kendala, yang diakibatkan kurangnya kesungguhan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini semua disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam hal pemberian gaji dan insentif.

Permasalahan di CV. Laa Tansa adalah karyawan yang masih kurang puas dengan pemberian gaji dan insentif terhadap karyawan dengan alasan karena para karyawan telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan tidak puasnya para karyawan terhadap pemberian gaji dan insentif dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kinerja pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan CV. Laa Tansa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji?
- b. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan CV. Laa Tansa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian insentif?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan CV. Laa Tansa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji
- b. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan CV. Laa Tansa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian insentif

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktek di lapangan.

b. Bagi perusahaan

Hasil diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.