

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu karyawan dikatakan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan atau instansi adalah dimana tugasnya sebagai karyawan, suatu perusahaan mampu memberikan insentif yang sesuai atas apa yang telah dikerjakan atas pekerjaannya. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut, untuk hal-hal mendasar tersebut akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapi dalam sebuah pekerjaan. Karena ada alasan-alasan tertentu mengapa karyawan tersebut tidak meningkatkan produktivitasnya atau kinerja rendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang lebih. Tetapi dalam prosesnya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan para karyawannya agar bisa mengikuti apa yang dikehendakinya, hal tersebut tergantung dari cara yang digunakan oleh pemimpin tersebut bisa melalui cara-cara pemberian motivasi dan pemberian rangsangan berupa pemberian insentif.¹

Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Jika dari tenaga kerja kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya maka dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manager dan buruh. Besarnya kompensasi itu dapat mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Maka jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatan karyawan tersebut semakin tinggi pula, dan statusnya semakin baik, dan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula.

¹ Yumhi, dkk, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung*, e-jurnal Management, Volume 3 Nomor 3, Tahun 2014, hlm 2.

Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik dan dapat diandalkan pada suatu perusahaan.²

Insentif merupakan cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan khususnya di percetakan genteng, insentif biasa dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Linna bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi dari banyak faktor, mulai dari dukungan manajemen puncak, personil berkomitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, pelatihan karyawan, struktur penghargaan, keterlibatan masyarakat dan umpan balik untuk koreksi keputusan anggaran manajemen. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan tersebut, seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan.

Sebagaimana yang di kutip Smith dan Beeching mendefinisikan bahwa produktivitas merupakan tingkat pengeluaran yang dicapai dalam suatu periode tertentu dalam hubungan dengan jumlah dari upaya langsung dan tidak langsung dikeluarkan dalam produksi. Sedangkan sebagaimana yang di kutip Currie mengemukakan bahwa produktivitas adalah mengukur hubungan kuantitatif antara apa yang diproduksi dan sumber daya yang digunakan. Meneze mendefinisikkan produktivitas sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan karya atau barang dan jasa sesuai dengan standar yang diharapkan atau melampaui standar yang diharapkan. Sedangkan sebagaimana yang di kutip Gomez mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran seberapa banyak nilai individu pegawai tambahan pada produksi organisasi

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta 2000. hlm 117

dengan barang atau jasa. Semakin besar pengeluaran per individu, semakin tinggi produktivitas organisasi itu.

Sebagaimana yang di kutip Hass dan Hansen menyatakan bahwa produktivitas merupakan pertimbangan penting dalam merancang, mengevaluasi, dan memperbaiki sistem produksi modern. Menurut Deming dalam Koronacki dan Thompson berpendapat bila kualitas produktivitas dapat ditingkatkan, (1) biaya akan berkurang karena berkurangnya biaya perbaikan, sedikitnya kesalahan, minimnya penundaan, dan pemanfaatan yang lebih baik atas waktu dan material; (2) produktivitas kerja meningkat; (3) pangsa pasar meningkat karena peningkatan kualitas dan penurunan harga; (4) profitabilitas perusahaan meningkat sehingga dapat bertahan dalam dunia bisnis; (5) jumlah pekerjaan yang semakin meningkat. Demikian maka produktivitas kerja dapat didefinisikan perbandingan antara keluaran dengan masukan untuk mengukur tingkat keberhasilan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari suatu pekerjaan tersebut.³

Para karyawan perlu mengetahui bagaimana mereka sedang bekerja agar memperkirakan jumlah usaha yang akan mereka hasilkan dimasa mendatang. Lebih lanjutnya, adanya penetapan jalur-jalur karir memungkinkan para pegawai untuk melihat kedepan, masa yang akan datang, bersama atasan mereka. Instansi kepegawaian dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi pegawai dengan memberikan kepada para supervisor pengetahuan mengenai motivasi pegawai dan dinamika yang mempengaruhi persepsi-persepsi keadilan ditempat kerja. Lebih lanjut, mereka dapat memonitor gaji dan proses evaluasi untuk menjamin tidak terjadinya penyalahgunaan. Mereka dapat membantu departemen-departemen dalam merancang pekerjaan-pekerjaan yang menantang dan bisa bekerja menuju pengembangan klasifikasi dan rencana-rencana kompensasi yang mendukung rencana kerja yang inovatif, tugas-tugas, dan ketersediaan insentif-insentif

³ Yumhi, dkk, *Op. Cit.*, hlm.2-4

keuangan. Juga mereka bisa bekerja dengan berbagai departemen untuk mengembangkan kesempatan karir bagi para pegawai.⁴

Suatu insentif ini didasarkan suatu anggapan bahwa manusia normal mendasarkan hidup dan kegiatannya pada filsafat "*Quid pro Quo*" (sesuai dengan peribahasa Indonesia "ada ubi ada talas") artinya seorang akan bersedia memberi budinya apabila yakin bahwa ia akan menerima balas setimpal dengan budi yang diberikan itu, dengan kata lain suatu kegiatan seseorang didorong oleh suatu kepentingan atau suatu pamrih yang ingin ia puaskan. Dalam hubungan dengan anggapan ini insentif diserikan sebagai *response* terhadap kepentingan atau pamrih individual itu. Karena kepentingan individual seseorang dalam organisasi berbeda satu sama lain maka bermacam-macam pula corak insentif yang dapat digunakan dalam motivasi.⁵

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusianya harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang di inginkan dan sesuai dengan yang di harapkan semua pihak, maka dari itu penting seorang karyawan mempunyai keahlian yang cukup memadai dan bisa mengatur semua pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dalam hal ini faktor yang perlu diperhatikan salah satunya adalah tentang beban kerja yang diberikan kepada para karyawan agar dapat tepat atau sesuai kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal setelah produktivitas karyawan optimal maka menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh semua pihak.

Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja karyawannya agar bisa sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Sehingga produktivitas karyawannya bisa tercapai. Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adapun masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta 2003, hlm 168

⁵ Sarwoto, *Dasar-dasar organisasi manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983. Hlm. 145.

pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Dipihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental.

Uang adalah bentuk imbalan penting yang sering dikaitkan dengan kinerja, umumnya pada tingkat manajemen pada organisasi. Insentif uang tentu saja tidak hanya berbentuk imbalan, dan mungkin tidak selalu yang terbaik, tetapi memang uang digunakan secara umum. Ada tiga cara utama ketika insentif uang dapat disediakan, yaitu melalui kenaikan gaji berbasis kinerja, rencana insentif jangka panjang. Perlu dicatat bahwa istilah “berbasis kinerja” adalah kunci untuk membedakan insentif dari hak. Ketika kami menggunakan istilah insentif, kami menganggap hal itu berdasarkan prestasi atau kinerja, malahan jumlah yang diberikan disesuaikan dengan biaya hidup atau berdasarkan pada senioritas, kebiasaan (contohnya bonus liburan tergantung pada gaji daripada kinerja) atau perjanjian bersama.⁶

Industri Genteng di Desa Papringan adalah suatu industri yang mana telah berkembang pada sektor UMKM. Sedangkan dalam beban kerja, karyawan dituntut bekerja keras demi menghasilkan produktivitas yang diinginkan. Namun pada kenyataannya karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan, para karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai, sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan dan menghasilkan produktivitas yang tidak diinginkan.

Tabel. 1.1
Produktivitas Industri Genteng

Tahun	Output per Tahun	Return per Tahun	Output per Bulan	Return per Bulan
2013	61.327 genteng	9.765 genteng	5.111 genteng	813 genteng

⁶ Merchant, Kenneth A., Van der Stade, Wim A. *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi, dan Insentif*. Salemba Empat. Jakarta. 2014. Hlm 409.

2014	56.834 genteng	8.328 genteng	4.736 genteng	694 genteng
2015	52.693 genteng	7.486 genteng	4.391 genteng	366 genteng

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan industri genteng sejak tahun 2013 hingga 2015 mengalami penurunan. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 karyawan industri genteng mampu menghasilkan output sebanyak 61.327 genteng per tahun, dan terdapat return (pengembalian barang) sebesar 9.765 genteng pertahun. Sedangkan pada tahun 2014 karyawan industri genteng hanya mampu menghasilkan output sebanyak 56.834 genteng pertahun dengan return (pengembalian barang) sebesar 8.328 genteng pertahun. Pada tahun 2015 output yang dihasilkan oleh karyawan industri genteng cenderung semakin berkurang menjadi 52.693 genteng pertahun dengan return (pengembalian barang) mencapai 7.486 genteng pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan industri genteng benar-benar mengalami penurunan yang dapat mengakibatkan menurunnya keuntungan dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh percetakan, dan ini menunjukkan bahwa beban kerja pada industri genteng tidak sama dengan insentif yang diberikan sehingga karyawan tidak maksimal dalam pencapaian target.⁷ Adapun dari sumber yang dihasilkan pada data diatas adalah dengan melakukan suatu observasi yang dilakukan oleh peneliti.

Disini dalam produktivitas kerja karyawan di Desa Papringan telah menargetkan secara maksimal dan kenyataannya dari hasil yang telah terjadi tidak sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Maka perlunya memperhatikan insentif dan beban kerja pada karyawan industri genteng di Desa Papringan Kaliwungu Kudus. Adapun data pada karyawan di Industri Genteng di Desa Papringan adalah sebagai berikut : jumlah dari industri genteng di desa Papringan pada tahun 2016 berjumlah 53 industri dan pada industri tersebut hanya sebagian yang mempunyai karyawan lebih dari 1, dan jumlah karyawan pada industri genteng di desa Papringan berjumlah 65 karyawan.

⁷ Buku laporan Percetakan Genteng Desa Papringan Pada Tahun 2015.

Pada Industri Genteng di Desa Papringan Kaliwungu Kudus, insentif dan beban kerja setiap karyawan harus diperhatikan dengan baik agar terwujudnya suatu produktivitas yang di inginkan. Agar suatu organisasi menjadi lebih optimal dalam produktivitasnya maka pemimpin organisasi atau perusahaan harus bisa memperhatikan semua insentif sesuai dengan beban kerja para karyawannya, sehingga produktivitas karyawannya mampu bersaing di era globalisasi ini, maka perlunya memperhatikan insentif dan beban kerja para karyawan Industri Genteng di Desa Papringan Kaliwungu Kudus. Maka dari uraian diatas penulis tertarik dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI INDUSTRI GENTENG DESA PAPRINGAN KALIWUNGU KUDUS”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri genteng di desa Papringan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri genteng di desa Papringan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan-kegunaan atau manfaat yang diharapkan dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Membantu memberikan informasi bagi peneliti lain yang masih ada hubungannya dengan permasalahan ini.

- b. Sebagai bahan informasi yang berguna bagi semua pihak karyawan yang memerlukan dan berkepentingan dengan masalah-masalah produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Penelitian ini tentunya sangat berguna bagi penulis sebagai media pengembangan diri dan dapat memperluas ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktik tentang Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 - b. Bagi Pihak Karyawan industri genteng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh para pelaku usaha khususnya pada karyawan industri genteng untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.