

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan yaitu memperoleh laba yang maksimum. Untuk itu perusahaan harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian khusus. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan berkembangnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia khususnya dalam proses produksi diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas sehingga mempunyai nilai jual yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar pula volume penjualan.

Produktivitas memiliki hubungan yang erat dengan upah. Pemberian upah akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka perusahaan perlu memberikan upah sesuai dengan hasil kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian upah yang sesuai merupakan suatu upaya untuk mendorong karyawan lebih produktif dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas.

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Selain pemberian upah tetap, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para karyawannya, supaya para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Insentif juga sangat diharapkan karyawan agar merasa lebih dihargai, dan memberikan nilai lebih dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di