Bab 1
Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Berbicara upah sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri atau untuk mengaktulisaikan diri atau sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri pekerja itu sendiri maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi atau produksi.

Sedangkan bonus (*Insentif*) adalah pembayaran tambahan diluar upah yang ditujukan untuk merangsang (memberi *insentif*) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi, atau merupakan elemen tambahan, biasanya disediakan oleh jenis perusahaan tertentu dan untuk pegawai tertentu saja, yaitu distributor, bank, keuangan (*finance*) dan perusahaan sejenis yang operasionalnya berorientasikan target. Elemen ini nilainya tidak tetap, Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus (*Insentif*) yang diberikan pada pekerja.

Sedangkan kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa upah, bonus (*insentif*), komisi dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti yang mengikat karyawan sehingga karyawan mau dan senang bekerja. Kompensasi paling sedikit harus dapat memenuhi kebutuhan minimal. UMR

(Upah Minimum Regional) ditetapkan oleh pemerintah yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi ini harus menarik dan dapat menimbulkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, harus adil, dinamis, tidak kaku, harus dapat ditinjau kembali sesuai dengan prestasi karyawan. Kompensasi merupakan pelaksanaan (*actuating*) dalam manjemen yaitu menggerakan orang-orang agar mau bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Para pengusaha berusaha mendapat keuntungan sebesar-besarnya dengan menekan biaya berupa upah seminimal mungkin karena faktor upah merupakan faktor biaya bagi pengusaha. Akan tetapi dalam pemberian upah ini pengusaha tidak dibenarkan memberi upah serendah-rendahnya karena menyangkut segi kehidupan anggota masyarakat dan diatur oleh pemerintah dengan peraturan upah minimum.

Masalah pengupahan adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah upah (***Marihot Tua Efendi Hariandja*** *:* Manajemen Sumber Daya Manusia, 2002). Ini menjadi bukti bahwa upah atau gaji merupakan aspek yang penting dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perencanaan atau penentuan upah menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

CV. Salsa Furindo adalah sebuah perusahaan yang menghasilkan produk-produk *furniture* berbahan rotan, yang didirikan pada awal tahun 2007 yang berlokasi di Jln.Pangeran Antasari No.07 Ds.Tegalwangi Kec. Plumbon, Kab.Cirebon. Dengan mengandalkan dan mempekerjakan karyawan yang bertempat di daerah lokasi perusahaan berada, dan dengan adanya perkembangan ekonomi maka produk-produk *furniture* tersebut mulai di ekspor ke berbagai negara untuk memenuhi kebutuhan pasar.

Dalam kenyataannya pihak CV. Salsa Furindo sering menemui beberapa kendala yang menyebabkan keterlambatan dalam memenuhi pesanan pasar baik dalam maupun luar negeri, yang diakibatkan kurangnya kesungguhan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini semua disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam hal pemberian upah insentif, ini menjadi sarana utama dalam memotivasi dan mendorong agar karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menghasilkan produk.

Dengan melihat uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian ini, dengan judul **"Usulan Pemilihan Metode Upah Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Salsa Furindo"**. Dengan harapan faktor-faktor yang akan berpengaruh nantinya akan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan sehingga dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan produktivitas karyawan terhadap upah.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, yaitu:
Bagaimana pengaruh pemberian upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Salsa Furindo.

1.3. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah, memilih metode upah insentif yang sesuai, sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam

menghasilkan produk, agar pada saat perusahaan harus memenuhi kebutuhan konsumen dapat segera terlaksana sesuai waktu yang telah disepakati.

1.4. Pembatasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya ruang lingkup pembahasan maka penulis membatasi permasalahan tentang pengaruh pemberian upah yang diberikan pihak perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga didapat informasi yang dapat memberikan manfaat untuk perusahaan terutama di bidang manajemen perusahaan, maka penulis membatasi ruang lingkup masalahnya yaitu: Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi di CV. Salsa Furindo.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang metode dan teori-teori yang digunakan dalam meneliti masalah.

Bab III : Metodologi Pemecahan Masalah

Bab ini berisikan tentang pemecahan masalah dan langkah-langkah pemecahan masalah.

Bab IV : Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada bab ini berisikan tentang pengumpulan data dan pengolahan data.

Bab V : Pembahasan dan Analisis

Bab ini berisikan tentang pembahasan masalah dan analisis dari masalah tersebut.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi perbaikan peneliti yang akan meneliti kasus seperti ini.

Daftar Pustaka

Bab ini berisikan tentang referensi buku yang digunakan dalam penelitian.

Lampiran