

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri makanan yang semakin maju dan kompetitif, menuntut penyesuaian yang terus-menerus harus dilakukan oleh para pelaku bisnis, diantaranya yaitu membuat sistem kerja menjadi lebih baik. Sistem kerja yang baik merupakan sistem yang memiliki efisiensi dan produktifitas yang setinggi-tingginya. Sistem kerja itu sendiri terdiri dari empat komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu, lingkungan kerja dan keadaan pekerjaan-pekerjaan lain disekelilingnya (Sutalaksana dkk, 1979). Tidak jarang dari beberapa perusahaan entah industri maupun ritel yang mencoba untuk bersaing di dalam dunia usaha mengalami kegagalan dari mempertahankan persaingan usaha yang begitu ketat. Untuk dapat mempertahankan sekaligus memenangkan usahanya tersebut, maka sebuah perusahaan haruslah mampu mengolah dengan baik kompetensi yang ada. Mengelola untuk mempertahankan serta memenangkan sebuah persaingan haruslah mempunyai daya saing yang unggul dan inovatif, yaitu dengan memposisikan keunggulan dan kelemahan yang di milik dengan tepat, sehingga mampu menonjolkan lagi kelebihanannya sebagai kekuatan serta meminimalisir kelemahan untuk merebut potensi pasar yang ada. Hal tersebut juga sebagai antisipasi perusahaan dalam menghadapi ancaman yang akan terjadi.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, menurut Mathis dan Jakson, 2007:89. Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Suatu institusi pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan institusi pada umumnya adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan institusi dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya finansial, fisik, kemampuan teknologi serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan institusi sebab pada dasarnya setiap aktivitas institusi tidak pernah lepas dari elemen manusia. Kegiatan produksi, pemasaran dan teknologi tidak dapat berjalan tanpa dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perlu kiranya ada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki institusi dalam rangka pencapaian tujuan institusi.

Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik

manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui, *Insentif*, *reward* dan *punishment* untuk mencapai tujuan utama perusahaan dalam proses peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

Penerapan *insentif* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih dari pada pegawai yang lain akan mempengaruhi kinerja karyawan lain sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan, Pemberian *insentif* juga sangat penting untuk memotivasi yang berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang atau pun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141)

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Punishment* Perusahaan juga harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu di harapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian bahwa *produktivitas* adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya

dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

UD. Primadona merupakan toko oleh-oleh khas jember terlengkap dan pertamakali ada di jember yang berdiri sejak tahun 1982 kami menyediakan semua makanan khas jember mulai dari prol tape, suwar - suwir, tape dan masih banyak lagi. UD. Primadona adalah salah satu produsen produk olahan singkong di kabupaten Jember dengan produk unggulan suwar - suwir, prol tape, dan brownies tape. Data penjualan UD. Primadona tahun 2012 menunjukkan bahwa penjualan prol tape sebesar 63.42 %, suwar - suwir sebanyak 28.76 %, dan brownies tape 7.82 %. Dari total unit/kotak ketiga produk tersebut, dari data tersebut terlihat bahwa prol tape merupakan produk yang paling disukai pelanggan.

Namun demikian dalam perkembangan dunia usaha UD. Primadona tidak hanya menjual produk - produk sendiri , melainkan juga menjual bermacam - macam produk dari perusahaan lain.

Tabel. 1.1 Data Produk – produk yang dijual di toko UD. Primadona

No	Nama Produk	Unit/kotak	Harga
1	Paru Sapi	Kotak	Rp. 30.000
2	Paru sapi Primadona	Kotak	Rp. 47.500
3	Suwar – suwir Pimadona	Kotak	Rp. 13.000
4	Pia kepal	Kotak	Rp. 14.500
5	Tape sari madu	Kotak	Rp. 13.000
6	Pia pisang anis	Kotak	Rp. 22.500
7	Pangsit mini	Kotak	Rp. 15.500
8	Abon sapi	Kotak	Rp. 23.000
9	Jamur krispi	Kotak	Rp. 18.500
10	Kulit ikan tuna	Kotak	Rp. 15.500
11	Ceker	Kotak	Rp. 21.500

12	Bolu	Kotak	Rp. 10.000
13	Waji Kletik	Kotak	Rp. 15.500
14	Stik tahu	Kotak	Rp. 13.000
15	Bekicot	Kotak	Rp. 12.000
16	Kru tahu	Kotak	Rp. 10.500
17	Marning gepeng	Kotak	Rp. 7.500
18	Pastel	Kotak	Rp. 11.000
19	LL Dus Brownies	Kotak	Rp. 30.000
20	Roti matahari	Kotak	Rp. 11.500
21	Tempe Primadona	Kotak	Rp. 9.500
22	Rambak cumi	Kotak	Rp. 20.000
Dan banyak produk – produk lainnya			

Sumber : UD. Primadona

UD. Mutiara Rasa yang berdomisili di Jember tepatnya Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini berproduksi mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bpk. Hanifulloh. Pendirian UD. Mutiara Rasa Ajung Jember ini di inisiatif oleh Bpk Hanifulloh yang dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jember. perusahaan yang bergerak di bidang home industri makanan khas kota Jember yaitu suwar-suwir.

Dalam hal produksinya perusahaan ini sangatlah memperhatikan kualitas dan Harga produk yang di produksi, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan mengedepankan kualitas perusahaan ini akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, dari segi harga perusahaan ini mematok harga yang relatif terjangkau pada setiap produk yang di pasarkan dengan tidak mengurangi kualitas dari setiap produk yang di hasilkan.

UD. Mutiara Rasa merupakan produsen makanan khas kota Jember yang berupa suwar-suwir dengan berbagai macam varian mulai dari bentuk, rasa, warna dan kemasan yang khas dari perusahaan tersebut, dan baru-baru ini memiliki produk unggulan baru yaitu dodol dari kulit manggis. Semakin tingginya persaingan di antara perusahaan sejenis yang memproduksi makanan khas kota Jember, maka bagaimana UD. Mutiara Rasa membentuk strategi pemasaran yang efektif untuk memenangkan persaingan dengan cara mengoptimalkan kekuatan serta meminimalkan kelemahan yang di miliki UD. Mutiara Rasa untuk mempertahankan pasar yang sudah ada dan merebut peluang pasar. Dalam hal tersebut, maka UD. Mutiara Rasa harus mampu mengantisipasi ancaman-ancaman dari perusahaan lain dan mampu mengambil kesempatan yang datang.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan ini. Dimana masih ada kendala lain seperti karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target perusahaan karena faktor cuaca, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang selalu bertindak semaunya sendiri, karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan, tidak disiplin dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, berikut data produksi pertahun UD Mutiara Rasa Jember:

Tabel 1.2: Data produksi suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Ajung Jember 2012-2015.

NO	Kemasan Suwar-suwir	Unit	Data real Produksi				Target Produksi/Tahun
			Tahun				
			2012	2013	2014	2015	
1	Kemasan Biasa @ 450 gram	Kotak	29.400	30.139	30.124	30.114	30.100
2	Kemasan Tas @1Kg	Kotak	11.760	12.270	12.342	12.400	12.400
3	Kemasan Mika Besar@ 1Kg	Kotak	36.980	39.248	41.432	41.424	41.400
4	Kemasan Kecil@500 Kg	Kotak	44.450	54.672	61.641	61.600	61.500
5	Kemasan Spesial Tas@ 450 Kg	Kotak	24.969	24.900	25.321	24.920	25.300
6	Kemasan Batangan@ 1Kg	Kotak	9.534	8.720	7.393	7.381	8.700
7	Kemasan Mini Spesial @100 Biji	Kotak	2.479	1.932	1.379	1.400	2.500

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil produksi Suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Ajung Jember dari tahun 2012 - 2015 mengalami fluktuatif atau naik turun tiap tahunnya. Walaupun ada beberapa yg melebihi target, akan tetapi keseluruhan belum optimal dalam pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa *insentif, reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UD. Mutiara Rasa Ajung Jember. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan Karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul

Pengaruh pemberian *insentif*, *Reward*, dan *punishment* terhadap produktivitas kinerja karyawan di UD. Mutiara Rasa Ajung Jember

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga factor penerapan sistem insentif, reward, dan punishment.

Maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *insentif*, *reward* dan *punishment*, memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan?
2. Apakah *insentif*, *reward* dan *punishment*, memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan?
3. Serta variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *insentif*, *reward* dan *punishment*, terhadap produktivitas kinerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *insentif*, *reward* dan *punishment*, terhadap produktivitas kinerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember secara simultan.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh *insentif*, *reward* dan *punishment*, dengan produktivitas kerja karyawan di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain :

1. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja dan kinerja karyawan khususnya tentang penerapan *insentif*, *reward* dan *punishment*, yang dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawannya.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

Sebagai sarana dan media tambahan pengetahuan dan wawasan serta sebagai bentuk implementasi teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh *insentif*, *reward* dan *punishment*, terhadap produktivitas kerja karyawan.

sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.