

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab 1 akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan batasan masalah

#### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam melakukan kegiatan dan aktivitas untuk mencapai tujuan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba yang maksimal, sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila manajemen perusahaan dapat melakukan pengelolaan terhadap faktor-faktor produksi yang terdiri dari modal, bahan baku, mesin, teknologi, sumber daya manusia. Dari berbagai faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pelaku yang mengelola semua faktor-faktor produksi yang terdapat pada perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat apabila faktor sumber daya manusia dapat dikendalikan dengan baik oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya dorong yang dilakukan untuk membangkitkan semangat bekerja seseorang terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan menerapkan sistem pemberian upah insentif karena pada dasarnya manusia dapat termotivasi apabila mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya sistem upah insentif diharapkan karyawan dapat meningkatkan hasil kerja.

CV. Tanteri merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi dan eksporter keramik (*handycraft*). Produk yang dihasilkan perusahaan ini diantaranya *pot, vase, tea set, dinner set, glass, bowl, candle holder* dan aneka produk lainnya sesuai pesanan. Konsumen CV. Tanteri saat ini adalah hotel bintang empat, hotel bintang lima dan restaurant yang berada di dalam negeri hingga di luar negeri. Konsumen-konsumen CV. Tanteri saat ini merupakan pelanggan tetap yang rutin melakukan pesanan produk.

Pada saat ini CV. Tanteri mengalami tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena peningkatan permintaan konsumen. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah berupaya memotivasi karyawan dengan pemberian upah insentif. Sistem pemberian upah insentif di CV. Tanteri saat ini dinilai berdasarkan tiga faktor yaitu absensi, masa kerja dan tingkat pendidikan. Perhitungan upah insentif yang hanya berdasarkan tiga faktor tersebut setelah dijalankan ternyata tidak optimal dan menimbulkan permasalahan pada karyawan. Akibat dari dasar perhitungan upah insentif tersebut adalah terjadi perpecahan diantara karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun (karyawan senior) dan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun (karyawan *junior*). Perpecahan diantara karyawan senior dan karyawan *junior* terjadi karena pemberian upah insentif berdasarkan masa kerja tidak mencerminkan kinerja karyawan. Hal tersebut berdampak pada penurunan semangat kerja pada karyawan *junior* karena apabila kinerja karyawan *junior* lebih baik dari pada karyawan senior, upah insentif yang diterima karyawan *junior* tetap lebih rendah dibanding karyawan senior. Penurunan semangat kerja karyawan menyebabkan penurunan hasil produksi. Penurunan hasil produksi berdampak pada pesanan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga terjadi komplain konsumen dan perusahaan harus membayar denda akibat dari keterlambatan tersebut. Apabila masalah ini tidak terselesaikan maka hubungan antara CV. Tanteri dengan konsumen yang sudah terjalin akan hilang akibat dari keterlambatan produksi, sehingga perusahaan akan mengalami penurunan pesanan.

Pada penelitian ini akan dilakukan tinjauan sistem pemberian upah insentif melalui standar studi waktu dengan metode sistem bonus seratus persen. Perhitungan upah insentif dengan metode sistem bonus seratus persen dipilih karena pada metode ini akan ditetapkan unit standar produk yang digunakan sebagai dasar upah insentif, sehingga karyawan akan mendapatkan upah insentif berdasarkan output lebih dari unit standar. Jika pemberian upah insentif diterapkan berdasarkan hasil kerja karyawan maka karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari standar kinerja yang ditetapkan, sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada CV. Tanteri.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan bagaimana perancangan sistem upah insentif yang cocok dan sesuai dengan kondisi di CV. Tanteri.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini ialah perancangan sistem upah insentif yang mempertimbangkan faktor hasil kinerja karyawan dan waktu standar pada setiap proses kerja untuk dapat meningkatkan jumlah output produksi melebihi standar yang ditetapkan.

## **1.4. Batasan Masalah**

Untuk mencapai tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, maka didapatkan Batasan yang ditentukan yaitu:

- a. Pengambilan data dilakukan pada karyawan bagian produksi di CV. Tanteri, Tabanan, Bali pada tanggal 9 September 2019 sampai 19 September 2019.
- b. Pekerjaan yang akan diteliti dan diukur waktunya untuk penetapan waktu standar adalah proses pembuatan produk gelas karena produk gelas merupakan produk yang paling sering diproduksi.