

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Suatu perusahaan didirikan tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai, seperti untuk memperoleh keuntungan, memenuhi kebutuhan pasar, mensejahterakan karyawan dan sebagainya. Agar semua tujuan itu dapat dicapai secara efisien dan efektif maka seorang pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan dan melaksanakan manajemen secara baik dan benar.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi, baik itu faktor yang berasal dari dalam diri manusia, maupun faktor yang berasal dari luar diri manusia. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka faktor-faktor tersebut harus dapat diterapkan dalam lingkungan kerja sebaik mungkin.

Sedangkan untuk menyokong usaha peningkatan produktivitas kerja, perlu kiranya perusahaan memanfaatkan sumber-sumber kerja secara maksimal. Salah satu dari sumber-sumber kerja itu adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat di artikan sebagai usaha mempersiapkan orang baik secara kedudukannya. Hal ini berarti bahwa usaha itu tidak terbatas pada pembinaan kemampuan fisik, melainkan juga faktor mental. Dengan demikian maka pengembangan sumber daya manusia itu harus dapat mempersiapkan keterampilan jasmaniah seseorang agar dapat memenuhi

kebutuhan hidup dirinya serta tanggungannya. Dengan usaha tersebut diterapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawannya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan serasa mendapatkan perhatian dari atasan dan tidak merasa terabaikan. Dengan hubungan kekeluargaan yang baik antara bawahan dengan atasan akan berakibat karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik dari diri karyawan maupun dari luar karyawan.

Semakin banyak faktor yang terpengaruhi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang tercapai. Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Walaupun telah didukung oleh peralatan produksi yang serba otomatis dan canggih, tanpa didukung oleh kemampuan kerja karyawan yang baik mustahil dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan, faktor loyalitas karyawan dalam bekerja juga sangat menentukan.

Demikian juga dengan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang bergerak dalam bidang industri rokok berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya melalui

pemberian insentif dan memberikan pelatihan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja.

Begitu pentingnya loyalitas kerja, pelatihan kerja dan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat menjalankan perusahaannya dengan efektif maka penulis berminat mengadakan penelitian pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dengan mengambil judul : **“PENGARUH LOYALITAS KERJA, PELATIHAN KERJA DAN PERMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DJITOE INDONESIA TOBACCO SURAKARTA”**.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, untuk itu pemimpin perusahaan selalu menginginkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan memperhatikan beberapa faktor yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain. Perusahaan menginginkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dan semaksimal mungkin.

Faktor-faktor produktivitas tersebut diantaranya adalah Loyalitas Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif.

### **C. PEMBATAAN MASALAH**

Agar penelitian mengarah pada permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian. Dalam hal ini untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menghindari penafsiran yang menyimpang, sehingga dalam pembahasan selanjutnya tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja ditinjau dari loyalitas kerja.
2. Produktivitas kerja ditinjau dari pemberian insentif.
3. Produktivitas kerja ditinjau dari pelatihan kerja.
4. Produktivitas kerja ditinjau dari loyalitas kerja, pelatihan kerja dan pemberian insentif.

### **D. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka untuk memudahkan dalam penyelesaian masalah yang menjadi dasar penelitian ini, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah dengan adanya loyalitas kerja, pelatihan kerja dan pemberian insentif akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Apakah dari ketiga variabel tersebut manakah yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang hendak dicapai penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari pengaruh loyalitas kerja, pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut manakah yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **F. MANFAAT PENELITIAN**

Dari penelitian yang akan dilakukan ini akan memberi manfaat baik praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Praktis:
  - a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
  - b. Dengan mengetahui produktivitas kerja karyawan maka perusahaan dapat memperbaiki kekurangannya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Manfaat Teoritis:
  - a. Sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan bagi perkembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
  - b. Sebagai bahan masukan dan perbandingan pengembangan ilmu dan teknologi.

## **G. SISTEMATIKA PENELITIAN**

Untuk memudahkan dan memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN.**

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penulisan, manfaat dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam menyusun skripsi antara lain tentang sumber daya manusia dan konsep sumber daya manusia.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, instrumen pengumpulan data, data dan sumber data, instrumen penelitian dan metode analisa data.

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum perusahaan, data yang di peroleh, analisis data, hasil analisis data dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran-sasaran yang perlu disampaikan baik untuk obyek penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya.