BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif, terutama kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memperoleh keuntungan adalah manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha-usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. PO Rosalia Indah salah satu perusahaan otobus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dengan semakin bertambahnya jumlah karyawan maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola karyawan dengan segala potensi yang dimilikinya agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi.

Kemampuan karyawan yang berprestasi dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi oleh gaji yang sesuai dengan prestasi yang diberikan terhadap perusahaan. Upah merupakan masalah yang sangat kompleks dan sangat sulit diuraikan dalam suatu prinsip tunggal, karena upah menyangkut berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi dan politik. Selain menerima gaji pokok, biasanya karyawan memperoleh upah insentif yang besarnya tergantung dari

prestasi kerja mereka. Untuk itu masing-masing karyawan memperoleh upah insentif yang berlainan meskipun mempunyai jabatan yang sama.

Pada prinsipnya seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya tergantung pada kuatnya motif yang mempengaruhinya, karena karyawan adalah manusia yang mempunyai kebutuhan dimana kebutuhan ini untuk membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Beraneka kebutuhan timbul akibat dari adanya berbagai macam hubungan organisasi, selain kebutuhan yang bercorak fisik biologis serta sosial ekonomis yang lebih penting adalah terdapatnya kebutuhan yang bersifat sosial psikis seperti keakraban, penghargaan, pengakuan, keamanan, keselamatan, perlindungan, dan kepastian jaminan sosial. Perusahaan selain dituntut dapat memberikan standar gaji menurut UMR yang ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan juga harus mampu memberikan rasa aman dan tentram kepada karyawan adalah dengan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Melalui jaminan sosial yang memadai diharapkan motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula maka akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja lebih giat dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya dan dengan demikian akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Jadi jaminan sosial dan motivasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain upah yang memadai dalam perusahaan tersebut. Dan akhirnya akan tercapai suatu tujuan perusahaan, yaitu memperoleh keuntungan seperti yang diharapkan atau ditargetkan sebelumnya. Dengan demikian kelangsungan

hidup perusahaan akan terjamin bahkan memungkinkan untuk berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul "PENGARUH PEMBERIAN UPAH, JAMINAN SOSIAL, DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PO ROSALIA INDAH."

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah karyawan, jaminan sosial, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PO Rosalia Indah?
2. Faktor manakah yang lebih berpengaruh antara upah, jaminan sosial, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PO Rosalia Indah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh upah, jaminan sosial, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PO Rosalia Indah;
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih berpengaruh antara upah, jaminan sosial, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PO Rosalia Indah.

D. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan dan kebijakan bagi pimpinan PO Rosalia Indah dalam pemberian upah, jaminan sosial, dan memotivasi karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
2. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai referensi atau kajian analisis yang ingin mengembangkan lebih lanjut dari penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisn.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori yang terdiri dari pengertian upah, jaminan sosial, motivasi, produktivitas kerja, model penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bagian ini diuraikan gambaran umum PO Rosalia Indah, uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linier berganda dan uji statistik (uji t, uji F dan koefisien determinasi) serta uji asumsi klasik.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran.