

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini perkembangan ekonomi di Indonesia banyak mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena adanya krisis ekonomi yang berkepanjangan, keadaan ini menimbulkan ancaman terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus waspada dan peka terhadap kondisi bisnis yang dihadapinya agar perusahaan tidak terancam kebangkrutan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak memungkinkan, memaksa pengusaha untuk selalu giat dan berusaha agar perusahaan dapat tetap menghasilkan laba yang maksimal, sehingga dapat membantu dalam perkembangan usahanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu akan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam melaksanakan program-programnya. Suatu program yang telah dirancang dengan matang dan penuh perhitungan tidak akan dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksananya tidak memiliki kemampuan dan kualitas yang baik. Apabila sumber daya manusia yang tersedia telah memiliki kemampuan dan kualitas yang baik, niscaya pelaksanaan program perusahaan dapat berjalan dengan baik, lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan untuk

mencapai tujuan. Kemampuan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan suatu karya yang bermanfaat sering disebut dengan produktivitas karyawan, dan produktivitas karyawan itu dapat dioptimalkan apabila karyawan tersebut mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan indikator yang paling penting dalam proses produksi serta merupakan tolak ukur bagi kemajuan ekonomi suatu perusahaan.

Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri menurut Muchdarsyah Sinungan (1992) dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kerja
2. Jumlah modal
3. Teknologi
4. Lingkungan internal dan eksternal perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut merupakan suatu mata rantai yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya sehingga apabila salah satu faktor tidak terpengaruhi akan mempengaruhi faktor lainnya dan itu berarti akan mempengaruhi kelancaran produksi dan produktivitas karyawan.

Dengan adanya kebijakan dari perusahaan, maka perusahaan memberikan suatu kebijakan berupa upah insentif dan jaminan sosial. Dengan diberikannya upah insentif dan jaminan sosial diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian upah insentif menurut Malayu, (2000: 17), upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pengertian jaminan sosial menurut Agus Darma (1992:453): “Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja antara lain, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Tenaga kerja yang telah mengabdikan melalui pelaksanaan tugasnya dianggap ia melakukan pekerjaan, wajar dilindungi dari segala kemungkinan terjadi kecelakaan, keresauan dalam melakukan pekerjaan, kesehatan, kebutuhan hidup yang tak terpenuhi, kepada mereka perlu diberi perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan atas jaminan sosialnya, baik pada saat mereka masih bekerja, dihari tua karena suatu hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun jaminan sosial yang diberikan kepada para karyawan oleh Perusahaan Percetakan Macanan Jaya Cemerlang di Kabupaten Klaten antara lain: tunjangan hari raya yang diberikan khususnya pada hari raya lebaran dimana besarnya tunjangan satu kali gaji, tunjangan kecelakaan atau kematian diberikan pada karyawan yang mengalami kecelakaan selama bekerja di perusahaan dimana kwitansi dari rumah sakit atau dokter langsung ditukarkan kepada perusahaan, kemudian tunjangan kesehatan yaitu perusahaan menyediakan obat-obatan ringan dan klinik serta setiap minggu sekali ada pengobatan/pemeriksaan gratis.

Dengan diberikannya upah insentif dan jaminan sosial maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka penulis mengambil judul “ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN PT MACANAN JAYA CEMERLANG DI KABUPATEN KLATEN”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah: “ Apakah pemberian upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta faktor mana yang paling dominan pengaruhnya antara pemberian upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan penelitian ini maka diharapkan dapat:

1. Mengetahui besarnya pemberian upah insentif dan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui keeratan hubungan antara pemberian upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh dominan antara pemberian upah insentif dan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, masukan dan evaluasi khususnya dalam penentuan upah insentif dan jaminan sosial dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Pihak lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau acuan bagi pihak lain yang melakukan penelitian yang berkenaan dengan upah insentif dan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Skripsi**

Skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang masing-masing terdiri dari sub bab yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang mendasari dalam penelitian yang meliputi pengertian manajemen personalia, pengertian produktifitas kerja, pengertian upah

insentif, pengertian jaminan sosial, kajian penelitian terdahulu serta teori-teori relevan yang mendukung penelitian ini.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan teknik analisis data.

### BAB IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi Gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.