

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui, karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh suatu lembaga, manusia sebagai salah satu unsur produksi, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor produksi disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan disamping faktor produksi yang lain.

Tenaga kerja sebagai modal dasar pembangunan, dalam rangka perbaikan kesejahteraan dapat diwujudkan antara lain dengan perbaikan upah, kondisi kerja dan hubungan kerja serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam rangka mencari tujuannya, perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja baik berupa materi, maupun spiritual sesuai dengan kemampuan dan kemajuan yang berhasil dicapai. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari unsur manusia sebagai unsur yang dapat memberikan keunggulan bersaing mengingat pentingnya faktor produksi

manusia dalam perusahaan, maka perusahaan perlu membuat bidang personalia. Setiap organisasi ingin mengembangkan kegiatannya guna memperoleh laba maksimal dalam usaha mengembangkan perusahaan dan sekaligus untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting, kinerja kebanyakan perusahaan pada kinerja individu tenaga kerja dan untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya memberikan motivasi yang dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala upaya. Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan- kegiatan guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi juga berarti mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi dan berprestasi. Membahas motivasi kerja, maka tidak terlepas dari prestasi kerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang berprestasi berarti karyawan dalam pelaksanaan kerjanya dapat memberikan hasil baik, sesuai waktu yang ditentukan, dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang disebabkan potensi yang membutuhkan daya pendorong. Seorang manajer lebih sulit lagi dalam menghadapi motivasi karena karyawan

senantiasa untuk berubah keinginan, kemauan, kebutuhan, dan tentunya hidupnya, untuk dapat kembali meningkatkan produktivitas perusahaan, maka seorang manajer perlu menyadari sepenuhnya bahwa karyawan di dalam perusahaan merupakan *tool of management*.

Dari pembahasan tersebut jelaslah bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dengan pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja, Upah dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aksara Solopos di Surakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara kesehatan, keselamatan kerja, upah, dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Aksara Solopos di Surakarta?
2. Variabel manakah diantara kesehatan, keselamatan, upah, dan tunjangan kesejahteraan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Aksara Solopos di Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kesehatan, keselamatan kerja, upah, dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Aksara Solopos di Surakarta?
2. Untuk mengetahui variabel manakah diantara kesehatan, keselamatan kerja, upah, dan tunjangan kesejahteraan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Aksara Solopos di Surakarta?

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

### 3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

## **E. Sisematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia, kesehatan, tingkat keselamatan kerja dan tingkat upah, tunjangan kesejahteraan serta pengertian prestasi kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka pemikiran, populasi, teknik pengambilan sampel, pelaksanaan pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Aksara Solopos di Surakarta, diskripsi responden, pengujian terhadap hipotesis dan membahas analisis berdasarkan teori yang ada.

**BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran penulis terhadap hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**