

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH, JAMINAN SOSIAL DAN MOTIVASI
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PO. ROSALIA INDAH PALUR**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Persyaratan untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Oleh:

FENDY WIDIYATMOKO

NIM : B100020293

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan bergulirnya waktu menuntut banyak perubahan di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan kompetitif, terutama kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memperoleh keuntungan adalah manusia. Seperti dikemukakan oleh Gibson et.al, 1997) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global.

Pada dasarnya suatu perusahaan didirikan bertujuan untuk mendapatkan laba maksimal. Dan untuk mencapai hal tersebut peranan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan suatu perusahaan karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan perusahaan. Maka tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Tenaga kerja bagi suatu perusahaan juga merupakan kekayaan dan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan serta dapat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

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 Palur adalah salah satu contoh perusahaan otobus yang mengalami perkembangan sangat pesat. Seiring perkembangan itu maka jumlah karyawan PO Rosalia Indah Palur juga bertambah. 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. Pemberian upah yang pantas pada karyawan diharapkan akan mampu mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan produksi, yang berarti dengan semangat yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas tetapi sebaliknya apabila karyawan dalam menerima upah tidak layak dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan

kestabilan perusahaan dapat menurun.

Tidak hanya upah, motivasi dan jaminan sosial juga mempengaruhi prestasi kerja. 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 adanya berbagai macam hubungan organisasi, selain kebutuhan yang bercorak fisik biologis serta sosial ekonomis dan yang lebih penting adalah terdapatnya kebutuhan yang bersifat sosial psikis seperti keakraban, penghargaan, pengakuan, keamanan, keselamatan, perlindungan, dan kepastian jaminan sosial.

Selain dituntut dapat memberikan standar gaji menurut Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan juga harus mampu memberikan rasa aman dan tenang kepada karyawan dengan cara memberikan 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. Karena begitu pentingnya motivasi dan jaminan sosial maka perusahaan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawan yaitu melalui pendekatan terhadap karyawan, keluarga dan lingkungannya.

Pemberian motivasi yang tepat akan mampu menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah maka akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dan pada akhirnya akan tercapai suatu tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan seperti yang diharapkan atau ditargetkan sebelumnya. Seperti diungkapkan oleh J. Rafianto (1995:3) bahwa motivasi dan jaminan sosial merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja dan akhirnya akan tercapai suatu tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan seperti yang ditargetkan. Jadi jaminan sosial dan motivasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain upah yang memadai dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin bahkan memungkinkan untuk berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini.

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

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

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 Palur.
2. Untuk mengetahui Faktor mana yang lebih berpengaruh antara upah, jaminan sosial, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PO Rosalia Indah Palur.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan dan kebijakan bagi pimpinan PO Rosalia Indah Palur 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, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan tentang 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.