

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi serta manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diangkat menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan untuk memberi upah kepada yang bersangkutan. (Sutrisno, 2009: 3)

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi

sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. (Rivai, 2005: 13).

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan dan upah yang diberikan kepada karyawan pada umumnya bersifat Gross (Brutto), dimana pajak penghasilan ditanggung oleh karyawan. Untuk itu perusahaan melaksanakan perhitungan, penyetoran dan melaporkan Pajak Penghasilan seluruh karyawan sebagaimana dimaksud oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah tersebut diberikan kepada seorang pekerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya untuk kepentingan bisnis organisasi/perusahaan yang mengangkat atau memperkerjakannya (Nawawi, 1996 dalam Wibawanti, 2009: 2).

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi system upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk system upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah lembur merupakan kerja yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau bekerja pada hari istirahat mingguan / libur resmi. (Winardi, 2001:373).

Bertitik tolak dari uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, tetapi penulis hanya ingin meneliti yaitu faktor promosi jabatan dan upah pada Perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama di Karanganyar

C. Perumusan Masalah

1. Apakah promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama ?
2. Apakah promosi jabatan dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama?
3. Manakah yang lebih dominan promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama?

D. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama
2. Untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama
3. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti :

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan untuk studi perbandingan serta dapat menambah referensi bagi penelitian pada bidang yang sama di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam hasil produktivitas kerja perusahaan percetakan CV. Hasan Pratama di Karanganyar

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh di meja kuliah

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan untuk mendukung yaitu : pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian promosi jabatan, pengertian upah dan pengertian produktivitas kerja

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang teknik pengumpulan data dan sumber data, populasi, dan sampel serta tehnik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil analisa data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk disampaikan baik untuk obyek penelitian ataupun bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN