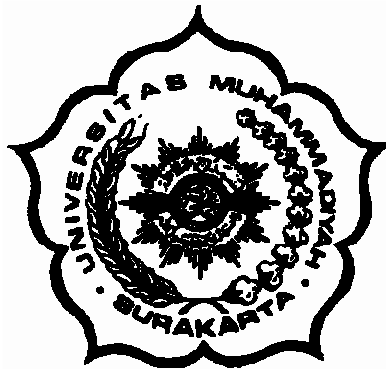


**PENGARUH UPAH DAN TINGKAT PROTEKSI KERJA PERUSAHAAN  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. ANGKASA POLYPROPINDO SUKOHARJO  
2008**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyusun  
Skripsi Guna Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Jurusan Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh  
**ENY WIJAYANTI**  
A 210 050 026

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam masalah globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia mempunyai posisi penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia secara efektif dan efisien . Adanya pemotivasian dari perusahaan terhadap sumber daya manusia dapat menunjang produktivitas yang baik. Perusahaan pun dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam kondisi lingkungan perusahaan yang menginginkan tenaga kerja berkualitas, manajemen perusahaan dituntut mengembangkan cara – cara baru untuk dapat mempertahankan karyawan pada produktivitas kinerja yang tinggi, serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan Gibson (1996 : 13) kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi.

Tanggung jawab manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya – sumber daya lainnya secara efektif

dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen itu sendiri terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu, men, money, methode, materials, machinis dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari Human Resources Management (Hasibuan, 2000 : 9).

Pada berbagai perusahaan – perusahaan selalu ingin mengembangkan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal dalam usaha mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik, maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Perusahaan tergantung pada kinerja individu tenaga – tenaga kerja untuk memiliki komposisi sumber daya msnuai yang tepat maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha salah satunya adalah pemberian motivasi yang dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala daya upaya untuk peningkatan kinerja (Manulang, 1985 : 2).

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan

pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi (Abdubrohmah Fathoni, 2006 : 9).

Berelson dan Sterner (Sastrohadiwiryono, 2003 : 267) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

“Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan arti mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Dalam kegiatannya tiap individu melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang salah satunya adalah tingkah laku manusia itu sendiri yang merupakan cermin paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan.

Kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor tersebut antara lain : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek – aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya, hal tersebut seperti dikatakan (Handoko, 2000 : 193). Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap

individu mempunyai perbedaan individual seperti kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan.

Dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program – program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah dan sistem proteksi kerja.

Menurut Hadi Poerwono (Heidjachman dan Husnan, 1993 : 137) mengatakan bahwa “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa dan alat syarat – syarat tertentu”. Berarti upah merupakan imbalan atas jasa – jasanya dan prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi pekerjaan kepada penerima pekerjaan.

Dalam pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang – Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Upah menjadi sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja. Yang berarti bahwa tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas dengan waktu tertentu demi kepentingan orang lain atau kepentingan pihak lain tanpa memperoleh imbalan

yang memadai karena upah merupakan sumber penghidupan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Upah juga menjadi tolok ukur nilai karya karyawan dimana para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat upah karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan upah relatif menunjukkan status martabat dan harga mereka.

Oleh karena itu bila para karyawan memandang upah tidak memadai, motivasi karyawan bisa turun secara dramatis begitu pula sebaliknya, karena upah ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain motivasi bagi para pekerjaan untuk mau melaksanakannya dan mau meningkatkan kinerjanya.

Hadari (1997 : 316) “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap”. Jadi upah merupakan bentuk kompensasi langsung. Kompensasi ini sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor internal dan faktor eksternal, tekanan – tekanan faktor pasar tenaga kerja dan dipengaruhi oleh peraturan pemerintah. Jika dikelola dengan baik perusahaan dapat mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa upah yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan – keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis. Sebaliknya jika

terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman.

Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individu perlu disediakan. Agar efektif sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu, tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan perilaku individu / perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka (Mangkuprawira, 2003 : 197).

Sebagai karyawan memahami peranan upah ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan.

Rivai (2005 : 395) mengemukakan bahwa proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi berlangsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja, sehingga dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Proteksi / perlindungan kerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang –

undangan. Dalam melaksanakan program proteksi banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggung jawaban terhadap kemungkinan timbulnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja dan keluarganya dikemudian hari.

Dalam Undang – Undang tahun 2003 No. 86 pasal 2 mengemukakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Oleh Rivai (2005 : 411) masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menunjuk kepada kondisi – kondisi sosiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan – tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang mengalami cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini para karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan optimal, didalam diri mereka akan timbul suatu rasa aman didalam melakukan segala pekerjaan sehingga mereka tidak akan takut untuk melakukan pekerjaan sesuai perintah. Akibatnya output produk yang dihasilkanpun dapat optimal.

Sastrohadiwiryono (2003 : 114) pelaksanaan program proteksi atau perlindungan kerja yang diperlukan baik untuk yang melakukan pekerjaan maupun diluar hubungan kerja dilakukan melalui Jamsos tenaga kerja, karena



melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Soepomo (2001 : 571) membagi ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja menjadi 4 yaitu jamiann kecelakaan kerja, jaminan kematian kerja, jaminan hari hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dengan berbagai ruang lingkup tersebut jaminan sosial tenaga kerja menanggulangi resiko – resiko kerja yang sekaligus akan membantu meningkatkan produktivitas kerja ketenagaan kerja dapat tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekomoni.

Sarana proteksi tersebut merupakan usaha pemerintah untuk mengatasi masalah – masalah sosial dalam kondisi perekonomian yang resesi pemerintah mengeluarkan proteksi tenaga kerja. Perusahaan yang menanggung pembayaran proteksi tersebut dapat membebankannya sebagai biaya sehingga dapat mengurangi beban pajak. Dari sisi karyawan dapat memperoleh jaminan karyawan tanpa perlu mengeluarkan biaya tambahan.

Dengan demikian antara pemerintah, perusahaan dan karyawan terjadi hubungan yang saling menguntungkan dari pihak pemerintah dapat mengatasi masalah - masalah sosial dalam kondisi perekonomian, dari pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas atau mencapai tujuan yang diinginkan karena karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dengan adanya proteksi

kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menjadikan karyawan merasa.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH UPAH DAN TINGKAT PROTEKSI KERJA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ANGKASA POPYPROPINDO”.

### **B.Pembatasan Masalah**

Tujuan pembatasan masalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini hanya membatasi tentang:

- 1.Pemberian upah, tingkat proteksi kerja pada perusahaan dan motivasi kerja karyawan.
- 2.Kinerja hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo.

### **C.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

- 1.Adakah pengaruh pemberian upah terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo ?
- 2.Adakah pengaruh tingkat proteksi kerja perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.Angkasa Polypropindo?

3. Adakah pengaruh pemberian upah dan tingkat proteksi kerja perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian upah terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat proteksi kerja perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian upah dan tingkat proteksi kerja perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Polypropindo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal pemberian upah, tingkat proteksi kerja perusahaan dan motivasi kerja karyawan.

## 2. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi pengetahuan secara teoritis dan secara praktis yang berkaitan dengan bidang personalia khususnya mengenai upah dan tingkat proteksi kerja perusahaan yang diberikn perusahaan kepada karyawan.

## 3. Pihak lain

Sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian berikutnya

### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memudahkan, pemahaman dan penganalisaan, seacara sistematis. Penulisan skripsi penulis kemukakan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

“Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi”.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

”Bab ini menguraikan tentang upah, proteksi kerja, motivasi kerja, serta kerangka pemikiran dan hipotesis”.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

“Bab ini berisi tentang definisi metode penelitian, jenis populasi, sampel, sampling, sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrumen, penyajian data, teknik analisis data”.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

“Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian”.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

“Bab ini berisi tentang kesimpulan data saran dari serangkaian pembahasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan”.