

**PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PERUSAHAAN RAHARJO ANTIK KLATEN)**



SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan Jenjang Strata S-1**

Disusun Oleh:

EVAN PRADANA

B 100 040 239

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Perusahaan pada saat ini mau mengembangkan usahanya berbagai daerah maka hal ini terutama manajemen sumber daya manusia, sedangkan unsur manusia sendiri mempunyai kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi terutama yang paling bawah yaitu butuh insentif dan jaminan sosial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan apalagi karyawan bagian operasional.

Tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk

tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan kompensasi atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan.

Pemberian upah insentif, akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah insentif yang banyak diharapkan dari pada karyawan. Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi upah insentif kepada karyawan. Upah insentif, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Tunjangan jaminan sosial karyawan adalah materi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa karena karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik, misalnya Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Kematian, Tunjangan Hari Raya dan sebagainya.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian upah insentif dan Jaminan Sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Upah insentif dan Jaminan

Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Raharjo Antik Klaten).

B. PERUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dibutuhkan adalah tunjangan jaminan sosial dan upah insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian akan diketahui pengaruh antara produktivitas kerja dengan tunjangan jaminan sosial dan upah insentif. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

Apakah upah insentif dan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Raharjo Antik Klaten ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan secara empiris pengaruh antara upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Raharjo Antik Klaten.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkahlangkah perbaikan dan penyempurnaan usahanya.

2. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi serta merupakan penerapan disiplin ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah ke dalam kenyataan yang sesungguhnya dihadapi perusahaan.

E. SISTEMATIKA SKRIPSI

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini gambaran mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup tentang landasan teori yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis untuk dipakai sebagai acuan pembahasan topik yang muncul. Pengertian dan pentingnya sumber daya manusia, pengertian upah dan jaminan sosial, pengertian produktivitas kerja, serta teori lainnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup kerangka pemikiran, hipotesa, metode analisa, sumber data, teknik pengumpulan data

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mencakup kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA