

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A.LATAR BELAKANG MASALAH**

Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang penting. Walaupun didukung dengan modal dan teknologi yang modern, tanpa didukung sumber daya manusia yang mampu menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Dewasa ini dengan semakin meningkatnya persaingan dunia usaha yang kompetitif, masalah produktivitas menjadi salah satu acuan dalam pengelolaan perusahaan. produktivitas tidak hanya menekan semua biaya usaha saja, namun lebih dari itu secara menyeluruh justru untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusia.

Produktivitas kerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya dipengaruhi sistem yang melingkupinya. dalam hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas yaitu upah.

Suatu perusahaan perlu memberikan upah kepada tenaga kerjanya. Apabila bertanya kepada karyawan, apa yang diharapkan dari pekerjaannya? jawabannya yang didapatkan kemungkinan besar adalah untuk mendapatkan gaji atau upah.

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila

upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Tetapi dalam perkembangan berikutnya mereka merasa tidak puas apabila hanya upah yang didapatkan, namun mereka sudah memikirkan insentif yang merupakan kebutuhan pokok disamping Upah sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pemberian Upah dan Insentif dari perusahaan kepada para tenaga kerja bertujuan supaya tenaga kerja puas atas jerih payahnya, dan selanjutnya dengan kepuasan tenaga kerja tersebut perusahaan mengharapkan supaya tenaga kerja bekerja lebih giat lagi. Sebab tenaga kerja manusia biasa juga memiliki banyak kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga mereka tidak dapat diperas tenaganya sedemikian rupa hanya untuk mementingkan kebutuhan perusahaan.

Agar kegiatan dalam perusahaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan tujuan perusahaan maka perusahaan juga harus menerapkan disiplin kerja pada karyawan. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kesadarannya untuk menaati semua peraturan yang ada diperusahaan. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan

perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Selain itu suatu perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.

PT Indatex adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri textile yang mempekerjakan karyawan cukup banyak. Dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya yang lebih besar perusahaan menerapkan Disiplin kerja selain itu, perusahaan juga memberikan Upah, Insentif, dan Motivasi, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA MANAJER DAN KARYAWAN PADA PT INDATEX PALUR DI KARANGANYAR”

## **B.RUMUSAN MASALAH**

Maksud dari perumusan masalah adalah agar jelas permasalahannya dan dapat dijadikan pedoman kerja untuk mencegah timbulnya kerancuan. Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- 1."Apakah Upah, Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Manajer pada PT Indatex Palur di Karanganyar dan faktor apa yang paling dominan mempengaruhi?"
- 2."Apakah Upah, Insentif , Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Indatex Palur di Karanganyar dan faktor apa yang paling dominan mempengaruhi?"

## **C.TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Upah Persepsian, Insentif Persepsian, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Manajer pada PT Indatex Palur di Karanganyar.
2. Untuk menganalisis Upah Persepsian, Insentif Persepsian, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Indatex Palur di Karanganyar.

## **D.MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dan evaluasi bagi manajer personalia dalam menentukan kebijakan dalam mengelola SDM. Dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pengetahuan bagi yang ingin mempelajari pengaruh Upah Persepsian, Insentif Persepsian, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, maka penulis membagi penelitian ini dalam lima bab. Sistematika dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini tinjauan pustaka, menguraikan teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang akan diteliti dan membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini yang dijabarkan antarlain: Upah, Insentif, Disiplin kerja, Motivasi, Produktivitas, tinjauan penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian, menguraikan mengenai desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi, sampel dan teknik sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab penutup, menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk pihak yang terkait.