

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktifitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, berarti tidak ada pula kegiatan dan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing – masing.

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaan, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan, sesungguhnya hanya dengan kemampuan dan sumber daya yang baik yang memungkinkan perusahaan dapat berkembang. Jadi selayaknya yang harus dipikirkan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan demi memajukan perusahaan. Secara psikologis karyawan butuh akan rasa kasih sayang, pengakuan, wewenang atau hak dan nama baik serta pujian. Secara universal hal tersebut adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dan menjadi faktor motivasi manusia unuk bekerja, sehingga karyawan harus dimotivasi dengan sedapat mungkin memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka agar dapat melaksanakan seluruh kewajibannya diperusahaan dengan baik. Apabila kebutuhan-kebutuhan mereka ini mendapat perhatian yang layak dari perusahaan, maka karyawan merasa betah bekerja

sehingga merasa betah bekerja sehingga mengurangi kemungkinan untuk pindah kerja ke perusahaan lain, mereka akan lebih produktif dari sebelumnya.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Tenaga Kerja jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan Di sini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (man-hours), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

Kompensasi, insentif dan jaminan sosial diberikan diberikan sebagai akibat adanya pencapaian hasil sesuai target, sehingga untuk mencapai hasil yang baik harus diterapkan dengan baik harus diterapkan dengan baik pula. Pemberian

kompensasi, insentif dan jaminan sosial nantinya akan memacu para tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitasnya mengingat pentingnya pemberian kompensasi, insentif dan jaminan sosial dalam meningkatkan produktifitas maka penulis mencoba untuk mengangkat topik dalam judul : “ Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta.”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasar latar belakang di atas, dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Kompensasi, insentif dan jaminan sosial merupakan factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan.
2. Mendapatkan keunggulan perusahaan, salah satunya yaitu dengan mendapatkan keunggulan sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan keunggulan sumber daya manusia tersebut salah satu caranya adalah dengan pemberian gaji dan insentif yang layak dan adil untuk pegawainya.

C. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Insentif terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan”

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kompensasi, insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan

langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Pihak lain

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

2) Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

F. SISTEMATIKA SKRIPSI

BAB I PENDAHULUAN

Dalam hal ini gambaran tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam hal 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 kompensasi, insentif dan jaminan sosial, pengertian produktivitas kerja serta teori lainnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup kerangka pemikiran, metode penelitian, hipotesis, jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV ISI

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

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mencakup kesimpulan dan saran.