

**PENGARUH UPAH, MASA KERJA, DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. WIDYA SAPTA COLAS BONTANG  
KALIMANTAN TIMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

**DWI HANDAYANI**  
**B 200 050 182**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Hakekatnya pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur melalui peningkatan kesejahteraan sosial yang menyeluruh dan merata. Dengan perbaikan kesejahteraan sosial tersebut, diharapkan dapat tercipta suatu tata kehidupan sosial yang sama dan tentram, baik lahir maupun batin dalam menghadapi tantangan kehidupan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Perusahaan sebagai suatu organisasi adalah suatu tempat atau wadah bagi sejumlah orang yang mempunyai tujuan yang sama dan telah sepakat untuk bekerja sama sebagai upaya untuk bekerja dan memperlancar pencapaian tujuan yang akan diraih suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjalankan aktivitas dan harus dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang dalam bekerja harus mempunyai produktivitas tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya serta didukung oleh semangat dan kegairahan kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan memberikan upah dan tunjangan kesejahteraan sosial yang sesuai dengan kebutuhannya.

Jumlah dan 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 asset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Disamping itu upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian upah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan besarnya upah yang diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya gaji, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Kesesuaian upah yang diberikan pada karyawan dapat menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman sehingga bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut. Semakin lama karyawan bekerja masa kerja menjadi bertambah dan pengalaman kerja juga akan semakin meningkat. Masa kerja yang meningkat seiring dengan meningkatnya pengetahuan mengenai sistem

kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan masa kerja yang berakibat pada bertambahnya pengetahuan akan dapat menyebabkan meningkatnya produktivitas yang dihasilkan karyawan. Karyawan baru dengan masa kerja yang relatif sedikit mempunyai produktivitas yang lebih kecil dari karyawan dengan masa kerja yang relatif lama. Oleh karena itu masa kerja karyawan perlu diperhatikan dalam penentuan produktivitas perusahaan.

Disamping upah dan masa kerja, tunjangan kesejahteraan sosial juga merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan jumlah ganjaran untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Tunjangan kesejahteraan sosial merupakan imbalan jasa dari perusahaan karena karyawan telah menyumbangkan kemampuannya. Tunjangan kesejahteraan sosial banyak sekali macamnya, antara lain fasilitas seragam dinas, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan keselamatan kerja, dan tunjangan kesehatan. Tunjangan-tunjangan tersebut sangat membantu keluarga karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemberian upah dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja karyawan

berdampak positif yaitu meningkatnya output perusahaan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya kualitas suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Berdasarkan pentingnya pengaruh upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja maka penulis tertarik untuk memilih judul: “Pengaruh upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Widya Sapta Colas Bontang”.

## **B. Perumusan Masalah**

PT. Widya Sapta Colas Bontang mempunyai tenaga kerja yang tidak banyak sehingga produktivitas perusahaan harus dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja masing-masing karyawan. Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan tidak akan berarti apabila tidak didukung oleh semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, maka

perusahaan harus mempertahankan karyawannya sebagai salah satu cara untuk memacu semangat kerja diluar gaji pokok sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Widya Sapta Colas Bontang”.

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Permasalahan penelitian ini yaitu apakah upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Widya Sapta Colas Bontang?
2. Dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan merupakan media untuk melihat apakah dipengaruhi oleh upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial.
3. Di dalam penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkungan internal PT. Widya Sapta Colas Bontang.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai atas penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh besarnya upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik, praktis maupun teoretis. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan dalam pemberian upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

### 2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan yang terkait dengan penerapannya secara nyata.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan riset tentang produktivitas kerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyajikan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pengertian upah/gaji, arti pentingnya masa kerja, pengertian tunjangan kesejahteraan, pengertian produktivitas, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

## BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASANNYA

Pada bab ini, penulis menyajikan gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, hasil analisis dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat sementara.



## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.