

**PENGARUH INSENTIF, ABSENSI DAN TUNJANGAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN TEKSTIL PT. KOSOEMA NANDA
PUTRA DI KLATEN**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

AGUS BUDI CAHYONO

B 100 050 319

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan pada era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kerja. Dengan pemahaman mutu kerja yang rendah akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian sebaliknya, apabila pemahaman kerja tinggi maka akan berdampak pada sumbangan daya manusia yang tinggi.

Banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan sering dijadikan andalan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, pegawai yang memiliki kepercayaan, komitmen dan kinerja yang baik merupakan aset perusahaan yang sangat

berharga. Produktivitas dapat berarti tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk tetap kompetitif, suatu perusahaan seharusnya terus-menerus mencoba memperbaiki produktivitasnya. Usaha perbaikan sangat beraneka ragam. Beberapa di antaranya melibatkan reorganisasi besar atau perubahan dalam teknologi, sementara yang lain hanya meng-*up-grade* operasionalnya yang ada (Justin, Carlos, and William, 2001: 550).

Produktivitas adalah catatan penting hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kenyataan tersebut menimbulkan tanda tanya bagaimana cara perusahaan dalam menciptakan kinerja yang tinggi dari karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Sebuah perusahaan bisa memiliki prespektif tersendiri dalam menghadapi realitas bisnis dan setiap perusahaan percaya pada pandangan tersebut sehingga mereka bisa menentukan sikap dalam menghadapi masalahnya. Setiap pandangan yang terangkum dalam budaya kerja organisasi menjadi dasar bagi suatu untuk menentukan pola pikir karyawan. Pola pikir karyawan dalam rangka menciptakan nuansa kerja yang ada di dalam perusahaan.

Untuk perusahaan, memperbaiki produktivitasnya dengan melakukan lebih banyak dengan sedikit peningkatan *output* dan atau penurunan *input*. Ini dapat diselesaikan dalam banyak cara yang berbeda. Pada suatu waktu, produktivitas dan kualitas dipandang bersaing, jika tidak menimbulkan konflik. Bagaimanapun, produksi pada tingkat kualitas yang tinggi

mengurangi kecacatan dan pengerjaan yang kembali. Oleh karena itu, perbaikan kualitas, otomatis, dan perbaikan lainnya dalam metode operasional merupakan jalan menuju produktivitas yang lebih baik.

Produktivitas yang tinggi dari karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan perusahaan, dengan produktivitas yang tinggi maka otomatis kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini menguntungkan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi perusahaan harus melakukan berbagai cara diantaranya dengan memperbaiki metode kerja, sistem yang baik dan peralatan yang menunjang. Namun hal tersebut tidak menjamin keberhasilan penciptaan produktivitas yang tinggi, hal yang mutlak dalam menciptakan kinerja yang tinggi adalah faktor manusia itu sendiri. Para karyawan, sumber daya manusia dari sebuah organisasi, adalah vital bagi setiap keberhasilan organisasi (Simamora, 1999: 22).

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada laba atau keuntungan yang dihasilkan. Tanpa mengesampingkan tujuan lain dari berdirinya suatu perusahaan, pencapaian laba yang tinggi dengan meminimumkan biaya-biaya pengeluaran adalah tujuan pokok suatu perusahaan. Dalam usahanya mencapai laba yang tinggi perusahaan diharapkan pada berbagai kendala baik dari dalam maupun dari luar perusahaan itu sendiri. Diantarannya adalah persaingan dipasar dengan produk sejenis, apabila produk yang ditawarkan di pasar tidak mampu bersaing dan bertahan, maka harapan mencapai laba adalah sia-sia. Untuk menghindari hal tersebut perusahaan haruslah melakukan perencanaan terhadap produk karena

perencanaan produk sangat penting selain dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mempertahankan atau menaikkan tingkat laba (Rouf, 2003).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperhatikan segala kebutuhan karyawan baik dari insentif, tunjangan sosial dan kedisiplinan diharapkan produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan analisis studi kasus dengan judul: **“PENGARUH INSENTIF, ABSENSI DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEKSTIL PT. KOSOEMA NANDA PUTRA DI KLATEN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas peneliti mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

“Apakah ada pengaruh antara insentif, absensi, dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel apakah dari insentif, absensi, dan tunjangan sosial yang paling berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA di Klaten?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara insentif, absensi, dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA di Klaten.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA di Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan sumbangan pikiran dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, serta dalam pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan dapat ditingkatkan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, insentif, absensi, tunjangan sosial dan teori-teori yang relevan dan penelitian terdahulu yang mendukung dalam penulisan ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan kerangka pemikiran, hipotesa, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan rencana analisa data.

BAB IV : ANALISA PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini mengenai gambaran umum PT. Kosoema Nanda Putra di Klaten, deskripsi data, analisa data, pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan kesimpulan yang didapat dari permasalahan yang dibahas, serta saran untuk perusahaan.