

**PENGARUH UPAH INSENTIF, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN  
JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUK PT. KUSUMA  
NANDA PUTRA PEDAN KLATEN**



**Disusun oleh:**

WISNU DWI ATMONO

B 100 050 351

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sebagai penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

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 kuantitas 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 yang tinggi. Salah satu diantaranya dengan melengkapi dan menyediakan peralatan-peralatan kantor dengan maksud meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan maupun dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan.

pemberian upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka pihak

perusahaan perlu mempertahankan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan kerja dan semangat kerja pada karyawan, terutama pada karyawan bagian produksi..

Untuk mencapai tujuan setiap perusahaan memerlukan manajemen karena manajemen dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan termasuk didalamnya menyangkut watak dan sifat manusia. Agar karyawan dapat bekerja secara produktif, perlu adanya pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Adapun pengelolaan karyawan secara profesional ini dimulai dari sejak kegiatan rekrutmen karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.

Hal ini dapat diartikan bahwa masalah-masalah ketenagakerjaan dan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang serius karena besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi yang berhasil diperlukan adanya suatu manajemen sumber daya yang baik, artinya para pegawai harus dikelola dengan sebaik-baiknya dan diberdayakan potensinya agar mampu bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini

perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan bagaimana mengintegrasikan potensi-potensi yang ada dalam bidang-bidang ketenagakerjaan. Hal ini menjadi tugas dari manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan, agar manusia mengintegrasikan secara efektif dalam bidang-bidang manajemen personalia yang menyangkut bidang ilmu jiwa, sosiologi, ekonomi dan administrasi. Berbagai masalah diatas yang sering dialami oleh perusahaan adalah masalah upah insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial yang cukup berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan. Satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktifitas karyawan adalah memberikan upah pada karyawan dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, selain itu dengan memberikan upah kepada karyawan.dengan pemberian upah insentif , diharapkan karyawan untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi dapat terpenuhi, selain itu dengan adanya 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. Tunjangan merupakan faktor yang penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan jumlah ganjaran untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan jumlah ganjaran untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Juga dengan diberikn jaminan sosial, diharapkan karyawan merasa lebih dihargai, dan memberi rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan terutama pada PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten. Dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH UPAH INSENTIF, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUK PT. KUSUMA NANDA PUTRA PEDAN KLATEN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah mencari laba atau keuntungan yang setinggi-tingginya sehingga kontinuitas perusahaan akan tetap terjamin. Untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan maka perusahaan perlu melakukan proses produktivitas. Dalam proses produktivitas banyak faktor yang mempengaruhi proses produktivitas tenaga kerja misalnya: upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial. Dari uraian di atas dapat diambil pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten?

2. Faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya antara upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan pengaruhnya antara upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang akan diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melatih agar penulis berpikir ilmiah dengan mengolah data yang diperoleh dalam bentuk tulisan.
2. Merupakan suatu hasil latihan dalam mencoba menyelenggarakan dan menganalisa permasalahan dengan mendasarkan pada teori yang diperoleh

dalam kuliah dan keterbatasan-keterbatasan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan produktivitas berdasarkan faktor-faktor yaitu upah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial pada PT. Kusuma Nanda Putra Pedan Klaten.

3. Memberikan sumbangan pengetahuan kepada penelitian lain tentang pengaruh upah insentif, tunjangan kesejahteraan, jaminan sosial, terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi.

## **E. Sistematika Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan mengulas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, anggapan dasar dan hipotesis, kerangka pemikiran dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM), fungsi MSDM tantangan MSDM, pengertian upah insentif, system upah insentif, manfaat pemberian upah insentif, pengertian tunjangan kesejahteraan, manfaat tunjangan kesejahteraan, pengertian jamsostek, ruang lingkup jamsostek, prinsip-prinsip jaminan sosial, factor yang semakin berkembangnya jamsostek, pengertian produktivitas pengertian tenaga kerja, pengaruh upah

insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan social terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan Lokasi Penelitian, Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, Pelaksanaan Pengambilan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Definisi Operasional, Uji Instrumen dan Analisis Data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi responden, pengujian terhadap hipotesis dan membahas analisis berdasarkan teori yang ada.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran penulis terhadap hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.