

**PENGARUH INSENTIF, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, DAN  
JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( Studi: Pegawai Kantor PDAM Kota Wonogiri )**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**EDY SETIAWAN**

**B 100 050 361**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dunia pelayanan, aspek sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan keberadaannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu penembangansumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia merupakan factor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kerja. Dengan pemahaman kerja yang rendah akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian pula sebaliknya, apabila pemahaman kerja tinggi maka akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang tinggi. Seperti halnya peran manajemen sumber daya manusia pada kantor PDAM yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Hal ini dikarenakan kedudukan dan peranan pegawai PDAM sangat menentukan dalam menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional itu sendiri sebagaimana disebutkan di dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea keempat yang berbunyi sebagai berikut :

.....Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa mewujudkan tujuan nasional menjadi tugas instansi PDAM dalam hal ini pegawai sumber daya manusia. Wajar apabila setiap pegawai PDAM sebagai anggota organisasi selalu dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai petugas yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, dan sadar akan tanggung jawabnya.

“Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab“. (Schein dalam Muhammad, 2000 : 23)

Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sebaliknya organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi tinggi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

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 dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2001: 120). Seperti halnya pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat diselesaikan tanpa harus mengurangi kedisiplinan yang ada, yang disebabkan adanya peran serta seorang pimpinan, di dalam hal ini direktur, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan cara memberikan motivasi- motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan memberikan insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial kepada pegawai, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian dan keterampilan secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan analisis studi kasus dengan judul: “PENGARUH INSENTIF, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi: Pegawai Kantor PDAM Kota Wonogiri)”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan di atas, penulis memutuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Apakah insentif, tunjangan kesejahteraan dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya antara insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PDAM Wonogiri?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Wonogiri.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya antara insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PDAM Wonogiri.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

### **1. Manfaat bagi perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan kantor PDAM Wonogiri dalam menentukan langkah-langkah

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya dapat memberikan kontribusi terhadap keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat bagi peneliti lain**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti lain.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia, uraian tentang pengertian insentif, tunjangan kesejahteraan, jaminan sosial dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, hipotesa, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode penarikan populasi dan sample, definisi operasional variable, metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, analisis data, dan pembahasan analisis serta hasil penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan serta saran-saran yang perlu disampaikan, sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan kantor PDAM Wonogiri untuk kebijaksanaan perusahaan selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Lampiran

Daftar Putaka