

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. AR-RAHMAN PAJANG SURAKARTA**



SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat
guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :
RIZKI YUNIS HAPSARA
B 100 060 234

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal juga.

Pada dasarnya produktivitas merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap

mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan esok harus lebih baik dari pada hari ini (Umar, 2002:9).

Namun produktivitas sering digambarkan sebagai hubungan antara sumber yang digunakan dengan hasil yang telah ditetapkan. Produktivitas adalah suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih barang dan jasa lebih banyak dari manusia (karyawan) (Sinungan, 2001:17). Jadi tenaga kerja produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam waktu yang singkat. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau target untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Dan dengan pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam suatu perusahaan aturan mengenai kompensasi merupakan faktor yang sangat penting. Karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan. Kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya *financial* dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengaturan kompensasi harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pemberian atau

penyediaan tipe kompensasi pelengkap sering disebut juga "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat.

Maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan perusahaan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Pemberian insentif finansial yang dalam hal ini adalah insentif akan mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan. Pengupahan insentif adalah memberikan upah /gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Basis yang kompetitif dan memadai dalam gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak dimana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel (*income variable*).

Program-program insentif dianggap memiliki dorongan riil jika program tersebut memungkinkan seorang karyawan meraup 30 persen sampai 35 persen diatas bayaran pokoknya (*base pay*), tetapi bayaran pokok tersebut haruslah cukup tinggi untuk membiayai hidup tanpa adanya bayaran insentif apapun (Simamora, 2001:630-631). Jumlah

insentif yang secara potensial dapat diperoleh karyawan dibawah program insentif, seyogyanya secara signifikan cukup tinggi untuk memotivasi peningkatan upaya produktivitas.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi sebagai berikut: Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari

keanggotaannya di perusahaan. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan. Kompensasi total mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti: insentif, upah dan gaji) dan yang dibayarkan tidak secara langsung (seperti tunjangan kesejahteraan). Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Menurut Undang-undang dan peraturan Jamsostek No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1: Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin dan meninggal dunia. Manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja akan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Di Pajang Surakarta telah berdiri beberapa percetakan yang sampai saat masih beroperasi, dimana di dalamnya ada beberapa tenaga kerja yang dipekerjakan baik itu yang mempertimbangkan sumber daya manusia namun ada juga yang tidak mempertimbangkan beberapa aspek yang berkaitan dengan proses produksi. Wilayah Pajang Surakarta merupakan wilayah yang strategis, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, misalnya:

tersedianya tenaga kerja, melimpahnya bahan baku, dan luasnya areal pengembangan pemasaran buku-buku dan hasil produksi lainnya, serta kelancaran transportasi. Oleh karena itu pada penelitian ini memilih lokasi di Percetakan CV.ARAHMAN Pajang Surakarta. Dimana perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam produk seperti: buku-buku paket, LKS(Lembar Kerja Siswa) untuk SD, SMP ,SMA dan masih banyak produk lainnya.

Adanya persaingan yang semakin ketat antar percetakan, maka perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan semangat kerja karyawan dengan jalan memberikan jaminan sosial, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja yang memadai. Pemberian jaminan kesejahteraan kepada karyawan akan memacu produktivitas kerja, secara keseluruhan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja yang berupa jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja. Pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan kesehatan untuk memotivasi para karyawan dalam artian untuk meningkatkan produktivitas karyawan dilakukan dengan pemberian tunjangan kesejahteraan. Tunjangan kesejahteraan (*employee benefit*) adalah pembayaran (*pay ments*) dan jasa-jasa (*services*) yang

melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu (Simamora, 2001:663).

Dari berbagai permasalahan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AR-RAHMAN PAJANG SURAKARTA”.

B. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup masalah pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian hanya dilakukan pada CV. AR-RAHMAN Pajang Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar mungkin dan berharap untuk dapat meminimalkan seluruh biaya-biaya yang dikeluarkan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dibutuhkan adalah tunjangan kesejahteraan karyawan yang diberikan

perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian akan diketahui pengaruh antara insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan dengan produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis mengajukan perumusan masalah:

1. Adakah pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Adakah pengaruh pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Adakah pengaruh pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat secara praktis
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan percetakan dalam hal pengaruh pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja.
 - b. Diharapkan dengan adanya pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan lebih optimal.
 - c. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas khususnya kepada CV. Ar-Rahman Pajang Surakarta tentang insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu ekonomi dan juga hasil penelitian ini dapat sebagai bahan ujian terhadap teori-teori tersebut bila hasil penelitian mendukung.

F. Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari tiga bagian antara lain:

1. Bagian awal meliputi: Halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.
2. Bagian utama terdiri dari:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

- **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tinjauan teori yang meliputi: Definisi manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, keuntungan manajemen sumber daya manusia, definisi insentif, macam-macam insentif, sistem insentif, tujuan insentif, manfaat pemberian insentif, indikator insentif, definisi tunjangan kesejahteraan, tujuan dan prinsip-prinsip tunjangan kesejahteraan, macam-macam tunjangan kesejahteraan, manfaat tunjangan kesejahteraan, indikator tunjangan kesejahteraan, definisi produktivitas, program peningkatan produktivitas, indikator produktivitas, pengaruh insentif dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesis, penelitian terdahulu.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menunjukkan kerangka pemikiran, definisi strategi penelitian, metode penentuan subyek penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisa data.

- **BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi gambaran umum CV. Ar-Rahman, sejarah dan struktur organisasi, uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan hasil penelitian.

- **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian serta saran-saran.

- **Bagian akhir** terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.