

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pelaksanaan proses produksi di dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar sedikit banyak akan dipengaruhi oleh produktifitas kerja karyawan yang bekerja. Tinggi rendahnya produktifitas kerja para karyawan akan mencerminkan produktifitas dalam perusahaan, kalau manajemen perusahaan cukup cermat dalam mengamati keadaan karyawan yang sedang bekerja, maka akan terlihat tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan. Disamping dipengaruhi oleh kondisi kerja yang ada, lebih banyak juga dipengaruhi oleh minat dan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Perusahaan sudah mempersiapkan kondisi kerja yang memadai dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan, tetapi bila minat dan dorongan dari dalam diri karyawan tidak ada maka karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya yang telah perusahaan bebaskan kepadanya, sehingga produktifitas kerja karyawan tetap rendah dan tidak mudah dalam meningkatkan kembali produktifitasnya.

Minat dan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat produktifitas

kerja karyawan, hal ini sering disebut juga dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang timbul dari para karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan oleh tingginya produktifitas kerja dari karyawan yang ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Dan perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktifitas kerja karyawan dapat meningkat dan dapat dipertahankan sehingga mencapai tingkat yang paling tinggi pada volume produksi.

Sebagian besar perusahaan mengandalkan upah dan pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan sebagai alat untuk memotivasi kerja para karyawan. Upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan adalah faktor penting yang harus diperhatikan dalam sistem imbal jasa atau sistem pemberian upah. Yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produktifitas dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Sedang yang dimaksud dengan tunjangan kesejahteraan karyawan adalah suatu daya tarik tersendiri untuk menciptakan ketenangan dan kegairahan serta semangat dalam bekerja sehingga berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dengan demikian upah dan tunjangan

kesejahteraan karyawan sangat penting dan perlu mendapat perhatian karena hal ini sangat berhubungan erat dengan produktifitas suatu perusahaan.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul penelitian : **“PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA PADA PERUSAHAAN GENTENG MAKMUR SEJAHTERA DI KEBUMEN “.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang masalah tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis rumuskan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktifitas kerja pada Perusahaan Genteng Makmur Sejahtera.
2. Bagaimana hubungan upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktifitas kerja pada Perusahaan Genteng Makmur Sejahtera.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan adanya permasalahan yang akan dianalisis adalah :

1. Untuk mengetahui sistem upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan.
3. Untuk mengetahui volume produksi perusahaan dengan adanya upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktifitas kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Pada akhirnya nanti hasil pemecahan masalah dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi, bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen dalam menentukan pemberiaan upah dan tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya dalam usahanya meningkatkan produktifitas kerja dalam perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan yang akan datang, selain itu juga dapat membantu manajemen dalam mengukur faktor mana yang paling dominan mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti

Memperoleh dan pengetahuan baru yang tidak diajarkan pada bangku kuliah, serta mengembangkan dan mencoba menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dari buku-buku dan kuliah ke dalam realitas yang sesungguhnya.

## 3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan praktis (penerapan teori) dalam dunia bisnis yang sesungguhnya, sehingga dapat digunakan sebagai bahan bacaan para mahasiswa dan pihak lain yang memerlukan untuk membandingkan antara teori dan praktek.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara garis besar Sistematika Penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut ini :

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II TINJAUAN TEORI**

Dalam bab ini berisi mengenai teori-teori yang diharapkan dapat mendukung pokok permasalahan yang sedang dihadapi, yaitu mengenai Sumber Daya

Manusia, Pengembangan Karyawan yang meliputi : arti pentingnya pengembangan karyawan, tujuan pengembangan karyawan, istilah-istilah pengembangan karyawan; Masa kerja yang meliputi pengertian masa kerja; serta Produktifitas kerja yang meliputi : pengertian produktifitas kerja, macam-macam produktifitas kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesa, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

### BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, analisa data, hasil penelitian dan pembahasannya.

### BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini dipaparkan kesimpulan-kesimpulan dari pemecahan masalah yang didapatkan serta saran-saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan perusahaan.