

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis dan perdagangan dewasa ini semakin pesat seiring dengan dimulainya era globalisasi yang akan menuju ke arah milenium baru dimana situasi dan keadaan menuntut perusahaan untuk semakin kreatif, inovatif, dan jeli membaca situasi untuk bisa bertahan atau survive dalam persaingan pasar bebas dunia dimana yang menjadi pesaing bagi suatu perusahaan tidak hanya datang dari dalam negeri saja namun juga pesaing dari luar negeri. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa kondisi dan kehidupan perdagangan di dunia barat sana telah sedemikian besar dan hebat dalam jangka waktu terhitung tidak terlalu lama yang mana salah satunya disebabkan oleh dukungan kuat yang diperoleh dari pemerintah disamping juga dukungan dari kecanggihan teknologi, sumber daya manusia yang berkualitas dan keadaan perekonomian yang baik dan cenderung stabil.

Namun ada suatu hal yang tidak dapat kita ingkari bahwa dari sekian aspek pendukung baik itu berupa aspek teknologi, ekonomi dan manusia, faktor manusia lah yang menempati kedudukan pertama yang harus diperhatikan dan diutamakan dalam suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Elihu Mayo bahwa manusia merupakan faktor penting dalam organisasi (Sukanto, R. H. dan T. Hani Handoko, 1987). Jadi disini perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek manusia dan

bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi semata dalam setiap usahanya, karena tanpa peranan manusia sangatlah mustahil tujuan perusahaan akan dapat tercapai betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia ini perlu untuk ditangani secara tersendiri oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan haruslah dikuasai betul oleh pimpinan perusahaan, karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan adalah produktivitas dari karyawan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai strategi tersendiri untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya. Salah satunya adalah dengan melakukan pemberian motivasi dan diadakannya program kesejahteraan ekonomi karyawannya dalam bentuk pemberian jaminan hari tua atau pensiun. Dengan adanya program kesejahteraan ekonomi karyawan dalam bentuk pemberian jaminan hari tua atau pensiun yang diselenggarakan oleh perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut khususnya sang pimpinan memikirkan bagaimana nasib para karyawannya setelah tidak lagi bekerja untuk perusahaan dalam artian telah memasuki masa usia pensiun dimana mereka tidak dapat lagi bekerja karena selain faktor usia yang tidak lagi muda juga tenaga untuk bekerja yang sudah semakin berkurang. Selain itu pemberian motivasi juga merupakan hal yang penting dan menjadi salah satu tugas dari

seorang pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adanya perhatian dan perlindungan dalam bentuk motivasi dan jaminan hari tua atau pensiun yang diberikan perusahaan pada karyawannya ini mempunyai tujuan agar karyawan nantinya dapat berkonsentrasi penuh serta memiliki ketenangan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin disamping tentunya diharapkan dalam diri karyawan itu akan tercipta disiplin, dedikasi yang tinggi, sikap loyalitas karyawan pada perusahaannya untuk dapat mewujudkan apa yang telah menjadi keinginan dan harapan kedua belah pihak baik untuk jangka pendek dan jangka panjang, sehingga diharapkan pada saat itu perusahaan akan dapat mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawannya telah mengalami peningkatan yang memuaskan atau minimal mengalami kestabilan.

Dengan latar belakang seperti yang telah diuraikan di atas maka akan dicoba untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Jaminan Hari Tua Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Ekro Umum Pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Di Semarang. ”**

## 1.2. Perumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pemberian motivasi dan jaminan hari tua yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ?
- b. Bagaimana tanggapan karyawan dengan adanya pemberian motivasi kerja dan jaminan hari tua yang dilakukan oleh perusahaan ?

### 1.3. Pembatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terhadap suatu obyek yang sedang diteliti maka perlu kiranya diadakan batasan - batasan. Batasan - batasan ini diadakan dengan maksud agar hasil yang diperoleh nantinya tidak menyimpang jauh. Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan mempermudah dalam pembahasan , maka dalam penelitian ini dibatasi pada :

- a. Motivasi kerja yang meliputi sistim pemberian motivasi bagi karyawannya.
- b. Pemberian jaminan hari tua yang diberikan pada karyawan yang telah memasuki usia pensiun.
- c. Tingkat produktivitas kerja karyawan sebagai pengaruh dari motivasi dan pemberian jaminan hari tua.
- d. Pemilihan karyawan hanya dibatasi pada karyawan bagian biro umum saja.
- e. Analisa ini dibatasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah & Semarang.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut, yaitu :

- a. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.
- b. Untuk mengetahui tanggapan karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori yang diperoleh dengan dunia nyata.

