

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuannya. Disamping itu manusia juga mempunyai sifat-sifat yang khas, perasaan, sikap dan keinginan yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lain. Hal itu dapat terlihat seperti dalam aktivitasnya dalam bekerja.

Perilaku manusia merupakan fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya dimana dia berada. Masing-masing individu mempunyai kemampuan, kepercayaan, pribadi, pengharapan dan kebutuhan dalam tatanan organisasi yang dimasukinya. Hal tersebut merupakan karakteristik daripada individu. Demikian pula dengan organisasi yang dimasukinya juga mempunyai karakteristik, diantaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta sistem pujian. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka terwujudlah perilaku individu dalam organisasi. Perilaku individu dalam organisasi juga bermacam-macam / berlainan tergantung organisasi yang dimasukinya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga harus dilihat dari sisi internnya, misalnya pada bagian produksi. Dengan produk yang dihasilkan selalu dalam kualitas prima maka kelangsungan hidup perusahaan akan terus terjaga. Dalam hal ini untuk mencapai produk yang diinginkan maka perusahaan sangat tergantung pada karyawan

di bagian produksi karena dari bahan baku sampai menjadi bahan jadi semuanya dikerjakan oleh karyawan di bagian produksi.

Seiring dengan berjalannya waktu, masing-masing karyawan mempunyai tujuan yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti latar belakang pendidikan, sosial, ekonomi, kebiasaan sehari-hari, lingkungan dan faktor-faktor lainnya. Pada prinsipnya apabila tujuan telah ada maka kemauan untuk bekerja giat tentu juga akan menghasilkan produk yang optimal hingga para karyawan senantiasa memacu motivasi kerjanya agar dapat berhasil lebih baik.

Untuk mendorong motivasi karyawan, pihak perusahaan dapat mempengaruhi karyawan melalui pemberian upah sesuai dengan kemampuan finansialnya, dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan tanpa mengurangi besarnya keuntungan yang diharapkan. Hal ini mengingat masih banyaknya tenaga kerja langsung yang digunakan dalam proses produksi. Karyawan diharapkan dapat menerima upah yang diberikan dengan baik sehingga akan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja sedangkan perusahaan memperoleh umpan balik yang setimpal yaitu dengan pengeluaran tertentu dapat mencapai tujuan.

Adapun tunjangan sosial yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menjaga loyalitas karyawan. Karyawan yang mampu bekerja dengan loyalitas tinggi, akan menguntungkan perusahaan karena dengan loyalitas penuh karyawan akan benar-benar melakukan tugasnya dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga target perusahaan dapat tercapai dan kesalahan-kesalahan produksi dapat dihindari. Dari hubungan yang saling membutuhkan ini, bagi karyawan akan bekerja dengan baik

bila kebutuhannya dapat terpenuhi atas pekerjaan yang ia lakukan di perusahaan atau dengan kata lain karyawan mendapat tingkat kepuasan maka karyawan akan termotivasi di dalam bekerja.

Peningkatan motivasi melalui pemberian upah dan tunjangan sosial, mengakibatkan hasil produksi juga mengalami peningkatan. Meningkatnya hasil produksi secara tidak langsung disebabkan oleh meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Begitu juga bila motivasi menurun produktivitasnya juga menurun. Menarik untuk diteliti adalah bagaimana pengaruh upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PT. Sandi Furni Rattan Industri di Semarang, sehingga dalam skripsi ini mengambil judul :

“Analisis Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Pada PT. Sandi Furni Rattan di Semarang”

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja ?
2. Apakah tunjangan sosial yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?
3. Apakah upah dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja ?

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Upah, yaitu besarnya upah yang diberikan kepada tenaga kerja khususnya pada bagian produksi dalam satuan rupiah berdasarkan, banyak produk yang dihasilkan dalam unit.
2. Tunjangan sosial, yaitu besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa biaya yang dikeluarkan untuk membayar Astek dan Jamsostek.
3. Produktivitas tenaga kerja, yaitu besarnya produk yang dihasilkan dalam unit setiap tahun.
4. Data-data yang digunakan adalah data dari tahun 1996 sampai tahun 2000.

1.4 Tujuan Penelitian

Adanya tujuan penelitian akan memberikan arah gerak terhadap apa yang ingin dicapai dalam melaksanakan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar upah yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tunjangan sosial yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

1.5 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memberikan berbagai macam kegunaan.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Teoritis adalah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi dengan upah dan tunjangan sosial yang diberikan kepada karyawan.

2. Praktis meliputi:

- Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang keadaan nyata yang terjadi dalam dunia usaha sehingga dapat memperluas cakrawala berpikir terutama dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan pengaruh upah dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja.

- Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakannya, khususnya yang berhubungan dengan rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan upah dan tunjangan sosial yang diberikan kepada karyawan.