

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Dewasa ini dengan semakin meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, masalah produktivitas menjadi acuan utama dalam mengelola perusahaan. Hal ini mengingat produktivitas tidak hanya berarti menekan semua biaya usaha saja, namun lebih daripada itu secara menyeluruh justru untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan karyawan, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Suatu perusahaan perlu memberikan insentif kepada tenaga kerjanya. Banyak tenaga kerja yang sangat mementingkan insentif yang diberikan oleh

perusahaan. Apabila bertanya kepada para tenaga kerja, mengapa ia bekerja? Jawaban yang didapatkan kemungkinan besar adalah untuk mendapatkan gaji, tetapi dalam perkembangan berikutnya mereka merasa tidak puas apabila hanya gaji yang mereka dapatkan, namun mereka sekarang sudah memikirkan insentif yang merupakan kebutuhan pokok disamping gaji sebagai imbalan mereka bekerja.

Pemberian gaji dan insentif dari perusahaan kepada para tenaga kerjanya bertujuan supaya tenaga kerja puas atas jerih payahnya, dan selanjutnya dengan kepuasan tenaga kerja tersebut diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Sebab tenaga kerja manusia biasa mempunyai kebutuhan dan perasaan, sehingga mereka tidak dapat diperas tenaganya sedemikian rupa sehingga hanya untuk mementingkan kebutuhan perusahaan tanpa dihiraukan kepentingan dan kebutuhan yang harus juga dipenuhi.

Suatu perusahaan juga perlu memberikan jaminan sosial pada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya jaminan sosial ini diharapkan karyawan akan lebih giat lagi bekerja sehingga moral dan semangat kerja dapat meningkat yang pada akhirnya prestasi kerja karyawan akan meningkat. Jaminan sosial juga akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Selain pemberian insentif dan jaminan sosial, agar kegiatan dalam perusahaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan atau tujuan maka

perusahaan juga harus menerapkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk kerja, mengabaikan prosedur keamanan, melalaikan pekerjaan dan masih banyak lagi.

Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan juga harus memberikan motivasi karena motivasi merupakan hal penting, seperti yang telah diutarakan oleh Maslow bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif.

PT Nusantara Indah Makmur AMO (Area Marketing Office) Solo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan (distribusi) rokok yang membutuhkan tenaga kerja cukup banyak. Dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha ke arah yang lebih baik dan menguntungkan, perusahaan memberikan insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja. Diharapkan dengan adanya insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

## **PADA PT NUSANTARA INDAH MAKMUR AMO ( Area Marketing Office ) SOLO”**

### **B. Perumusan Masalah**

Maksud dari perumusan masalah adalah agar jelas permasalahannya dan dapat di jadikan pedoman kerja serta mencegah kemungkinan timbulnya kerancuan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Indah Makmur AMO ( Area Marketing Office ) Solo dan faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya”?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Indah Makmur AMO ( Area Marketing Office ) Solo.
2. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Indah Makmur AMO ( Area Marketing Office ) Solo.
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Indah Makmur AMO ( Area Marketing Office ) Solo.

4. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Indah Makmur AMO ( Area Marketing Office ) Solo.

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

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi manajer personalia dalam menentukan kebijakan insentif, jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai perencanaan peningkatan produktivitas dimasa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami pengaruh insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan sebagai pembelajaran pada dunia kerja sebelum berkecimpung didalamnya, serta untuk menyelesaikan tugas akhir dalam perkuliahan.

3. Bagi Pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari pengaruh insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan dari penelitian ini dibagi ke dalam lima bab yaitu:

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini yang dijabarkan antara lain: Insentif, Jaminan Sosial, Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, tinjauan hasil penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

## BAB V PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.