

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting bagi kelangsungan sekaligus kemajuan hidup perusahaan. Sebagai aspek terpenting dalam perusahaan, sudah sewajarnya sumber daya khususnya karyawan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Karena setiap karyawan berhak memperoleh penghargaan dan perlakuan yang adil dari setiap pimpinan perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikannya. Hal inilah yang dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Salah satu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas baik serta mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ialah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Sebuah usaha untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan dengan efektif dan semaksimal mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan ialah dengan jalan pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial yang layak kepada karyawan. Perusahaan memberikan gaji, insentif dan jaminan sosial karena perusahaan menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya gaji, insentif dan jaminan sosial yang telah perusahaan keluarkan.

Sedangkan karyawan mendapatkan gaji, insentif dan jaminan sosial sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Sudah menjadi motivasi dasar bagi kebanyakan orang bekerja adalah mencari nafkah.

Gaji menjadi alasan yang paling signifikan mengapa orang bekerja. Pada zaman sekarang para pekerja cenderung memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan nilai gaji yang didapatkannya. Sehingga banyak dari mereka mencari pekerjaan serta melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan syariah islam. Padahal islam telah mengajarkan mengenai cara yang tepat untuk memperoleh uang, tentunya dengan memperhatikan etika dalam bekerja.

Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus.<sup>1</sup> Masalah mengenai upah atau gaji dan insentif sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Namun demikian pemberian upah atau gaji dan insentif tersebut hendaknya perlu diperhatikan dengan matang, pemberian tersebut harus di ikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.<sup>2</sup>

Setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka.<sup>3</sup>

Selain gaji dan insentif, jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mempertimbangkan sebuah pekerjaan. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan mampu memberikan keamanan dan tingkat percaya diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan perusahaan untuk para anggotanya melalui seperangkat instrumen publik, terhadap kesulitan ekonomi dan sosial yang disebabkan karena terhentinya atau turunnya penghasilan diakibatkan oleh sakit, hamil, kecelakaan kerja, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian, pemberian

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani press, 2002), 22.

<sup>2</sup> Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharjo dan Hamidah Hayati Utami, "Pengaruh Upah dan Insentif karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)", *Jurnal Administrasi Bisnis Univ Brawijaya Malang*, Vol.2 No.2 (2015): 2, dikases pada tanggal 12 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/794>.

<sup>3</sup>Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayah dan Sri Suryoko, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Fumira Semarang", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis Vol.1 No.1* (2012): 15, diakses pada tanggal 9 Februari 2019, <https://googleweblight.com/i?u>.

perawatan medis, dan pemberian subsidi bagi keluarga yang mempunyai anak.<sup>4</sup>

Sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, semua pekerja harus diikuti sertakan dalam program jamsostek. Setiap badan usaha yang mempekerjakan minimal sepuluh (10) orang atau membayar upah satu juta (1 juta) per bulan, wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam program jamsostek. Program tersebut diatur dalam Undang-Undang Dasar Nomor 3 tahun 1992 yaitu mengenai jaminan kesehatan kerja (JKK), jaminan Kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).<sup>5</sup>

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para karyawan. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu karyawan perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional. Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan cemas apabila sesuatu hal menimpanya.

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.<sup>6</sup> Dalam hal ini karyawan bisa saja melakukan kegiatan yang positif maupun negatif bagi perusahaan tergantung pada tingkat

---

<sup>4</sup>Tjutju Yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Afabeta, 2016), 123-124. .

<sup>5</sup> Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), 182, di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view>.

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Proses Analisis Data Perilaku organisasional* (Yogyakarta: CAPS Center for Academic Publishing Service, 2013), 2-3.

ketercapaiannya tujuan motivasi kerja tersebut kepada karyawan.

PT Samaco Karkasindo Utama adalah perusahaan modal dalam negeri yang bergerak di bidang penyediaan daging ayam segar dan beku. Keberadaan perusahaan ini memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar dengan adanya penyerapan tenaga kerja. Perusahaan ini mempekerjakan 300 karyawan, terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan lepas. Dimana 52 di antaranya adalah karyawan kontrak .

Kebutuhan manusia yang beragam tentunya tidak ada habisnya. Sulitnya memotivasi karyawan menjadikan kendala bagi setiap perusahaan dalam permasalahan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, tentu tak lepas dari adanya kesejahteraan karyawan yang terpenuhi. Kesejahteraan karyawan tak pernah luput dari permasalahan gaji, serta insentif. Dalam hal ini dengan adanya motivasi yang tepat maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya.

Perusahaan ini memberlakukan gaji bulanan, dengan mempertimbangan tingkat pendidikan serta posisi karyawan dalam perusahaan. Selain gaji, pihak perusahaan juga memberikan jaminan sosial bagi karyawan kontrak dan karyawan tetap. Jaminan sosial diberikan dengan sistim pemotongan gaji setiap bulannya, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan untuk mendongkrak semangat kerja atau dorongan karyawan untuk bekerja agar lebih giat, perusahaan menggunakan strategi insentif, Insentif diberikan perusahaan, apabila karyawan melebihi batas minimum produktivitas karyawan dalam satu hari. Sebagian besar karyawan menganggap insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak karyawan yang kurang puas dengan perhitungan insentif dari perusahaan.

Menurut observasi awal yang dilakukan penulis di PT Samaco Karkasindo Utama, motivasi kerja karyawan terbilang rendah. Hal ini dapat dilihat dari tabel data perbandingan absensi ketidakhadiran karyawan kontrak pada tahun 2016

hingga tahun 2018 yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan Kontrak PT Samaco Karkasindo Utama.**

Tahun	Persentase Ketidakhadiran
2016	15,5%
2017	16,3%
2018	17,7%

*Sumber :Dokumen resmi PT Samaco Karkasindo Utama Juwana, 3 Maret 2019.*

Selain itu, terjadi kurangnya keseimbangan antara kualitas kinerja dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya tingkat ketidakhadiran serta rendahnya kualitas kinerja karyawan pada perusahaan dapat menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nola Wardani, Juniar Ernawaty dan Widia Lestari menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh negatif dan tidak ada hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Instansi Rawat Inap (IRNA) Medical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.<sup>7</sup> Namun pemberian insentif akan mendapatkan hasil yang berbeda ketika di dilakukan penelitian oleh Aris Mustakim, Juli Muwarni dan Supri Wahyudi Utomo, menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Guru SMK PGRI Mejayan.<sup>8</sup>

Dengan adanya kesenjangan temuan hasil terdahulu (*research gap*) serta didukung observasi awal yang dilakukan

---

<sup>7</sup> Nola Wardana, Juniar Ernawaty dan Widia Lestari, "Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instansi rawat Inap (IRNA) Medical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru", Jurnal Ners Indonesia Vol. 1 No.2 Maret 2011, diakses pada tanggal 7 Februari 2019, <http://ejournal.Unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/638>.

<sup>8</sup> Aris Mustakim, Juli Muwarni dan Supri Wahyudi Utomo, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejayan Tahun 2017", Vol. 5 No. Madiun Oktober 2017, e-ISSN:2337-9723, diakses pada tanggal 15 Januari 2019, <http://prosiding.Unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/249/230>.

penulis di PT Samaco Karkasindo Utama telah menimbulkan rasa ingin tahu penulis untuk mengkaji hubungan antara variabel gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana).”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT Samaco Karkasindo Utama Juwana?
3. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT Samaco Karkasindo Utama Juwana?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan di atas, maka secara khusus tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana.

## **D. Manfaat Penelitian**

Ada dua manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara praktis terhadap berbagai pihak, khususnya pihak-pihak sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan .
- 2) Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang gaji dan jaminan yang layak diterima tenaga kerja atas kerja keras yang telah dilakukan.
- 3) Menambah pengetahuan dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten Pati khususnya Kecamatan Juwana dan sekitarnya dalam hal meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam bidang pendidikan khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya yang masih dalam ruang lingkup yang sama.

### E. Sistematika Penulis

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga hasil penelitian baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, pengesahan majlis penguji ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, daftar isi, daftar singkatan (jika ada), daftar tabel (jika ada), daftar gambar/Grafik (jika ada).

2. Bagian isi

Bagian isi terdapat beberapa bab yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan sistematika

## . BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan teknik analisis data.

## BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya, kelebihan dan kekurangan, saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Lampiran-lampiran terdiri dari olah data analisis statistik dan daftar riwayat hidup.