

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting karena apabila tidak ada tenaga kerja atau karyawan perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan moderen yang di perlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan di dorong rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Masalah karyawan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam rangka penerapan teknologi canggih, beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja. Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan

perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara mencegahnya.

Secara psikologis karyawan butuh akan rasa pengakuan, wewenang atau hak dan nama baik serta pujian. Secara universal hal tersebut adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dan menjadi faktor motivasi manusia untuk bekerja, sehingga karyawan harus dimotivasi dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka agar dapat melaksanakan seluruh kewajibannya diperusahaan dengan baik. Apabila kebutuhan – kebutuhan mereka ini mendapat perhatian yang layak dari perusahaan, maka karyawan merasa betah bekerja sehingga merasa betah bekerja sehingga mengurangi kemungkinan untuk pindah kerja ke perusahaan lain, mereka akan lebih produktif dari sebelumnya.

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti produksi lebih banyak, mungkin lebih sedikit orang atau lebih sedikit uang atau waktu yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas karyawan adalah total biaya orang per unit hasil produksi. Dalam pengertian yang paling mendasar, produktivitas adalah ukuran atas kuantitas

pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan. Berguna juga untuk melihat produktivitas sebagai perbandingan antara pemasukan dan hasil menandakan nilai tambah yang diberikan organisasi atau ekonomi.

Pemberian insentif non finansial di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga para karyawan lebih bersemangat bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dasar. Yang perlu diperhatikan adalah pemberian insentif tersebut haruslah dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan lebih meningkatkan produktivitasnya.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program sosial. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. BPJS Kesehatan dahulu bernama Askes bersama

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014.

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diketahui bahwa penelitian tersebut berjudul “ Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan “.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dijelaskan bahwa jaminan sosial dan insentif non finansial merupakan faktor penting didalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak mengkaji seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, penelitian ini hanya pada Jaminan sosial meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan, insentif non finansial meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi kenyamanan tempat kerja, jam kerja dan keamanan tempat kerja, rekan kerja.

1.4. Rumusan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan pokok yang akan dibahas pada bab pembahasan yakni:

1. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tentang pengaruh jaminan sosial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Tanjung Priok adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Tanjung Priok.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Tanjung Priok.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penulis.
Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori dan praktek yang di terapkan.
3. Hasil data yang telah diolah dan dianalisa nantinya dapat digunakan sebagai bahan masukan, khususnya adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Manfaat bagi mahasiswa yaitu dapat menambah wawasan serta dapat mengetahui sejauh mana perbandingan antara pengetahuan secara teori serta prakteknya.