

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga harus dikelola dengan baik, baik itu dalam perusahaan kecil maupun besar. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi, manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi.

Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan seperti melalui pelatihan, pemberian gaji, dan tunjangan karyawan.

Setiap perusahaan berusaha berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produktivitas karyawan yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan produktivitas karyawan yang memiliki kualitas.

Untuk mencapai keselaran tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji merupakan bentuk timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja

dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan.

Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh dalam perusahaan. Banyak terdapat karyawan dalam perusahaan yang mempertahankan pekerjaannya meskipun gaji yang di dapat kecil, disebabkan perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan yang menghasilkan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja dalam perusahaan. Dengan tercipta rasa aman dan nyaman dalam bekerja, akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi yang dihasilkan para karyawan biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan anatar hasil yang dicapai atau *output* dengan peran serta tenaga kerja sebagai *input*. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja, semakin besar pula volume yang dihasilkan.

Untuk memacu produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan pembayaran gaji selama tidak bekerja dan menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam artian untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH, selain karyawan tetap perusahaan juga memperkerjakan tenaga alih daya (TAD) sebagai jasa penunjang kantor untuk membantu kinerja masing masing bidang

pekerjaan. Selain dalam menunjang kinerja karyawan dalam pekerjaan, dengan menggunakan sistem tenaga alih daya, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH.

Tenaga alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak yang bersangkutan.

Dimana sistem pembayaran gaji terhadap alih daya tersebut melalui pihak ketiga (vendor). Tenaga alih daya sendiri mempunyai hak-hak dan kewajiban yang sudah tertulis dalam kontrak kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan judul **“PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA ALIH DAYA PADA ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaji mempengaruhi produktivitas kerja tenaga alih daya.
2. Tunjangan kesejahteraan sosial merupakan hal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja alih daya,

3. Gaji dan Tunjangan kesejahteraan sosial sebagai motivasi tenaga alih daya dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga produktivitas kerja perusahaan meningkat.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah pengaruh yang paling dominan antara gaji atau tunjangan kesejahteraan sosial terhadap produktivitas kerja tenaga alih daya.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja tenaga alih daya pada ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH
2. Apakah ada pengaruh tunjangan kesejahteraan sosial terhadap produktivitas kerja tenaga alihdayapada ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH.
3. Apakahadapengaruhgajidantunjangan kesejahteraansocialterhadapproduktivitaskerjaalihdayapada ULPLTA SIPASIHAPORAS TAPANULI TENGAH.

### **1.5.Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara gaji atau tunjangan kesejahteraan sosial terhadap produktivitas kerja tenaga alih daya pada ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH.

### **1.6.Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin didapat dari hasil penelitian ini dalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang baik dalam hal pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan sosial tenaga alih daya oleh ULPLTA SIPANSIHAPORAS TAPANULI TENGAH.
2. Bagi penulis, merupakan penerapan ilmu-ilmu yang diproses dalam perkuliahan, dan merupakan syarat dalam mendapatkan gelar sarjana.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan, diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan dalam bahan bacaan para mahasiswa atau pihak lain yang membutuhkan untuk membandingkan antara teori dengan dunia praktik.