

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat sekarang ini keadaan ekonomi di Indonesia yang sangat tidak menentu, membuat para pengusaha harus berjuang dan berpikir lebih keras lagi untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan mereka. Mengingat persaingan di bidang ekonomi semakin lama semakin ketat seiring dengan banyaknya pengusaha-pengusaha baru bermunculan maupun pengusaha-pengusaha lama yang memperlebar sayap mereka, maka perusahaan harus mempunyai berbagai keunggulan.

Salah satu cara agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif adalah dimilikinya sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sebagai penggerak dan pengendali ke lima sumber daya lainnya, yaitu *material, machine, money, method and market*. Manusia yang sangat menentukan efektivitas dari ke lima sumber daya lainnya. Untuk mendapatkan manusia yang berkualitas maka dapat dicapai melalui perekrutan. Perekrutan merupakan proses penarikan calon pegawai untuk bekerja di perusahaan. Lalu dilakukan proses seleksi yang merupakan proses pemilihan pelamar potensial untuk dipekerjakan dalam perusahaan. Karyawan baru yang telah terseleksi biasanya harus menjalani training. Training dalam pekerjaan merupakan salah satu metode pengembangan yang sangat baik. Teknik teknik yang penting di sini mencakup rotasi pekerjaan, bimbingan, penugasan pengganti.

Sumber daya manusia yang berkualitas memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Ironisnya pengolahan sumber daya manusia

sering kali terabaikan terutama dalam hal pemberian kompensasi yang memadai. Keadaan seperti ini dapat berdampak terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Salah satu kinerja yang buruk tersebut dapat terwujud dalam penurunan loyalitas dan produktivitas.

Untuk menghindari hal ini perusahaan harus dapat memelihara dan menjaga serta mempertahankan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Upaya ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan memberikan kompensasi dalam bentuk keuangan yang layak, berupa gaji dan upah yang sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati sesuai dengan jenis atau bidang pekerjaannya. Perusahaan pun bisa memberikan bonus, fasilitas-fasilitas atau tunjangan-tunjangan untuk memacu motivasi karyawan.

Penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara relatif (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji. Gaji atau upah merupakan ganjaran yang paling digunakan secara luas untuk memotivasi prestasi, tetapi untuk dapat memotivasi hal itu memotivasi hal itu haruslah cukup dan adil dan evaluasi pekerjaan dapat membantu mewujudkan prasyarat itu. (Gary Dessler, 1995:349)

Orang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan keseimbangan antara hal-hal yang dipandang sebagai masukannya, atau kontribusi, dengan imbalan yang diperoleh. Apabila seseorang memandang adanya ketidakadilan antara hal-hal yang diberikannya dengan hal-hal yang ia terima, maka akan timbul dorongan dalam pikiran orang itu, dan orang itu akan termotivasi oleh kebutuhan untuk mengurangi atau menghilangkan dorongan bekerja. Dengan demikian, apabila seseorang merasa bahwa ia menerima gaji lebih rendah dari yang seharusnya ia terima, maka ia mungkin akan

mengurangi upayanya dalam pekerjaan, barangkali dengan mengurangi waktu kerja atau bekerja lebih lamban. Apabila ia merasa mendapat gaji yang lebih tinggi dari seharusnya, maka ia mungkin akan melipat gandakan kontribusinya dalam pekerjaan. Salah satu masalah dari ketidakadilan adalah bahwa hampir semua orang memiliki pandangan yang melambung atas prestasinya sendiri, dan juga cenderung melakukan pemikiran yang salah terhadap penghasilan orang lain. Dengan kata lain, hampir semua orang memandang suatu keadaan sebagai tidak adil.

Pada Distributor Sepatu Jaya Mulia terkadang terjadi masalah pada sumber daya manusia, seperti kurangnya tingkat motivasi kerja para karyawan. Ini dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas sulit untuk mencapai target yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemberian gaji yang tepat waktu dan tepat jumlah dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan baik secara moril maupun materiil. Disamping mereka dapat mencukupi kebutuhan hidup, mereka juga akan merasa kerja keras mereka dihargai dan hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja selanjutnya, dan secara langsung hal ini dapat meningkatkan produktivitas serta loyalitas mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam memberikan kompensasi yang layak dan adil diperlukan suatu susunan manajemen dengan sistem perencanaan yang memadai, yang disertai dengan sistem pengendalian yang memadai pula, agar kecurangan dan penyimpangan yang terjadi dapat diminimalisasikan.

Pentingnya motivasi kerja baik bagi pihak karyawan maupun pihak perusahaan, serta perlunya diperhatikan masalah perbedaan pengharapan besarnya gaji tiap individu,

maka dilakukan penelitian mengenai judul:”**Hubungan Gaji Dengan Motivasi Kerja di Distributor Sepatu Jaya Mulia “**

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem penggajian pada Distributor Sepatu Jaya Mulia?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Distributor Sepatu Jaya Mulia?
3. Apakah sistem gaji berhubungan dengan motivasi kerja?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai gaji yang diterima karyawan berhubungan dengan tingkat motivasi kerja.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui penerapan gaji pada Distributor Sepatu Jaya Mulia.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan pada Distributor Sepatu Jaya Mulia
3. Untuk mengetahui apakah sistem gaji berhubungan dengan motivasi karyawan pada Distributor Sepatu Jaya Mulia

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Perusahaan yang diteliti, sebagai suatu bahasan ilmiah yang didasarkan pada praktek yang berlaku, setidaknya-tidaknya dapat merupakan acuan bagi manajemen perusahaan untuk dapat lebih menyempurnakan pengendalian intern atas gaji.

- 2 Rekan-rekan mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk membuat laporan ilmiah yang mempunyai topik yang sama.
- 3 Penulis, penelitian ini berguna dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Kristen Maranatha, selain itu juga dapat menambah wawasan bagi penulis sendiri.

1.5 Rerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Rerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak bagi setiap faktor-faktor yang dimiliki oleh organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan lancar dan mencapai hasil yang sebenarnya ingin dicapai.

Dilihat dari kebutuhan manusia, Abraham H. Maslow (dalam A.Usmara,M.Si, 2006:17) mengklasifikasikan kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis

Kebutuhan akan keamanan, keselamatan, ketenangan, bebas dari rasa takut, mendapatkan pekerjaan dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan akan kasih sayang

Kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan dan prestasi, dicintai atau diterima oleh orang lain.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan kepuasan, kebutuhan akan mewujudkan diri, dan pencapaian cita-cita diri.

Setiap karyawan selalu menginginkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan. Jika ada kesempatan, ia akan memilih yang terbaik diantara gaji yang mungkin dia peroleh. Oleh karena itu, jika ada kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain, karyawan cenderung untuk pindah ke perusahaan tersebut. Tetapi bila karyawan telah memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan, diharapkan ia akan berkerja dengan semaksimal mungkin.

Mengenai gaji, Willson dan Campbell(1996:410) mengemukakan bahwa:

“Dalam kebanyakan perusahaan pembayaran gaji dan upah merupakan proporsi yang sangat besar dari semua pembayaran kasnya. Pengamanan yang wajar untuk pembayaran ini sangat diperlukan.”

Dasar penentuan upah (Gary Dessler,1995:350):

1. Kompensasi Berdasar Waktu.

Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.

2. Upah Borongan.

Dasar pembayaran pegawai yang kedua disebut upah borongan. Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini merupakan sistem pembayaran insentif yang paling populer.

3. Lini, staf dan kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan yang penting dalam proses kompensasi. Direktur personalia melaksanakan program kompensasi perusahaan. Dalam kaitannya dalam pimpinan teras, departemen personalia menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survey upah untuk menemukan tingkat upah umum, melaksanakan program evaluasi pekerjaan untuk menentukan nilai sebanding dari tiap pekerjaan dalam perusahaan, dan bekerja sama dengan konsultan kesejahteraan pegawai, perusahaan asuransi, dan yang sejenis untuk memilih paket kesejahteraan bagi pegawai perusahaan.

Memotivasi karyawan merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dalam diri karyawan sulit rasanya karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah tingkah laku seseorang dalam organisasi, baik tingkat usahanya maupun tingkat kegigihannya dalam mengerjakan sesuatu (George dan Jones, 2002:181). Motivasi menjadi penting karena menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan tingkah laku tenaga kerja. Elemen-

elemen penting dari motivasi adalah arah tingkah laku,tingkat usaha dan tingkat kegigihan.

Motivasi merupakan suatu pekerjaan manajemen anda yang sederhana tetapi juga rumit. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang orang pada dasarnya termotivasi untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran.Dengan demikian,memotivasi seseorang tentunya mudah:usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal itu sebagai kemungkinan ganjaran (Gary Dessler,1995:328)

Tujuan motivasi akhir menurut Gellerman adalah untuk merealisasi citra oribadi yaitu untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya abadi untuk memburu apapun yang dipadang sebagai peranan yang diinginkan, dan mencoba untuk merealisasi ide subyektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran obyektif (Gary Dessler,1995:337)

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan gaji yang tepat. Dengan demikian karyawan akan merasa hasil kerjanya dihargai. Maka karyawan akan selalu bersemangat untuk bekerja karena ia yakin perusahaan akan memberikan imbalan yang pantas atas hasil kerjanya.

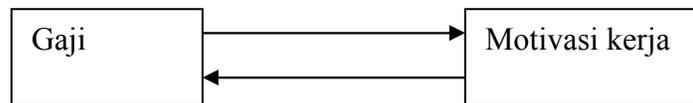
Terdapat hubungan antara imbalan dengan motivasi kerja (Achmad S.Ruky, 2002:5) mengatakan bahwa

‘Imbalan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong motivasi hanya bila diciptakan kebijakan dan sistem yang memberikan penghargaan kepada prestasi kerja yang tinggi”

Berdasarkan pemaparan di atas, rerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut ini.

Gambar 1.1.

Model Rerangka Pemikiran Penelitian



1.5.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara gaji dengan motivasi kerja di Distributor Sepatu Jaya Mulia.

1.6 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Distributor Sepatu Jaya Mulia, Bandung dan dilaksanakan mulai bulan Maret sampai bulan Juni 2007.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penyusunan sistematis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi dilakukan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, rerangka pemikiran, metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian gaji, teori-teori motivasi, hubungan antara gaji dengan motivasi dan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai sejarah dan latar belakang organisasi, struktur organisasi, serta metodologi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil pengumpulan data, gambaran mengenai karakteristik responden, melakukan uji validitas, reliabilitas, pengukuran tingkat korelasi antara variabel gaji dan motivasi (uji hipotesis), serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKSI, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan simpulan dari bab-bab sebelumnya, implikasi untuk perbaikan atas permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, keterbatasan penulis dalam penulisan skripsi ini, serta saran-saran untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian.

