

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini telah kita ketahui bahwa era globalisasi yang terjadi di seluruh dunia disertai dengan adanya perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, persaingan yang ketat antar perusahaan terutama perusahaan yang memproduksi barang atau jasa yang sejenis, dan perdagangan bebas.

Dalam perdagangan bebas, produk-produk dalam negeri bersaing dengan produk-produk luar negeri. Agar bangsa Indonesia dapat bertahan dan berkembang dalam situasi tersebut, maka kita harus mampu memanfaatkan sumber daya dan kekayaan alam yang melimpah ruah yang tersebar di seluruh pelosok negeri.

Permasalahan yang terjadi pada saat ini adalah kekurangmampuan bangsa Indonesia untuk memanfaatkan sumber daya dan kekayaan alam, padahal dalam era globalisasi ini terjadi banyak perubahan salah satunya adalah semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang dapat menunjang perkembangan perekonomian Indonesia. Tujuan perusahaan diantaranya adalah mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, mengembangkannya, meningkatkan kesejahteraan karyawannya, serta memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut perusahaan haruslah dapat

memanfaatkan dan mengelola faktor produksi semaksimal mungkin, sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih efektif dan efisien.

Faktor produksi terdiri dari *man, material, machine, money, method*, dan *market*. Manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor produksi lainnya, karena setiap manusia mempunyai potensi yang berbeda-beda seperti kreativitas, motivasi, kecerdasan, kepribadian, bakat, dan juga latar belakang.

Manusia berperan sebagai salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Manusia juga merupakan faktor produksi yang memegang peranan utama karena tanpa ikut sertanya manusia maka aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan.

Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan tentu saja mempunyai produktivitas yang tinggi.

PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, agar salah satu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dapat tercapai.

Dalam usaha mencapai tingkat laba yang diinginkan atau yang sudah ditargetkan sebelumnya, aktivitas penjualan memegang peranan yang sangat penting, karena sukses tidaknya suatu penjualan tergantung dari banyak hal, diantaranya adalah kemampuan karyawan untuk mempromosikan barang atau

jasa yang dihasilkan perusahaan, mengadakan kerja sama dengan perusahaan lain, dan mencari pelanggan baru.

Agar karyawan mempunyai semangat kerja untuk melakukan hal tersebut, maka dalam menentukan imbalan perusahaan harus mengusahakan agar imbalan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup, karena tujuan manusia bekerja adalah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan hidup terpenuhi maka diharapkan semangat kerja karyawan menjadi tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Bila karyawan merasa puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan, maka produktivitas karyawan tersebut akan meningkat dan dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan cenderung bekerja dengan bermalas-malasan dan mungkin akan keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar.

Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja dan pada akhirnya menghambat tujuan dari perusahaan.

Perusahaan pada umumnya menghadapi permasalahan dalam menjalankan kegiatannya seperti tingkat absensi karyawan, tingkat produksi, tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat tuntutan, dan pemogokan.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi akan mengakibatkan tingkat produksi menurun. Hal ini juga berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan

untuk membalas jasa kepada karyawan yang pada akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas kerja mereka. Pada tingkat perputaran tenaga kerja, jika jumlah pegawai yang keluar dari perusahaan semakin meningkat, maka semakin meningkat pula *Labor Turn Over*-nya. Tingkat tuntutan yang tinggi menunjukkan adanya ketidakselarasan antara keinginan karyawan terhadap perusahaan dengan keinginan perusahaan terhadap karyawannya. Pemogokan merupakan suatu ungkapan ketidakpuasan bawahan terhadap pimpinan perusahaan, pemogokan dapat menghambat produktivitas perusahaan.

PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia juga menghadapi permasalahan dalam menjalankan aktivitasnya, seperti penurunan penjualan yang diakibatkan oleh produktivitas kerja karyawan yang menurun. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, karena salah satu cara yang dianggap paling efektif untuk mendapatkan pesanan adalah dengan melakukan kunjungan langsung dari perusahaan ke konsumen yang dituju. Dengan cara ini maka konsumen dapat bertanya secara langsung mengenai hal-hal yang tidak dimengerti, baik itu mengenai produk yang ditawarkan maupun cara pembayarannya. Oleh karena itu maka karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan cara memberikan gaji yang layak dan adil.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Meskipun demikian ada juga perusahaan yang memberikan gaji serendah-rendahnya dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan. Apabila hal itu dibiarkan, maka karyawan yang kurang puas akan pindah ke perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana metode penggajian pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap metode penggajian pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia?
3. Bagaimana respon karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia?
4. Bagaimana pengaruh metode penggajian terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di bagian penjualan pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan data mengenai pengaruh gaji terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagi kepentingan penelitian dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1), jurusan manajemen di Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui metode penggajian di PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan di bagian penjualan pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh metode penggajian terhadap tingkat produktivitas karyawan di bagian penjualan pada PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Penulis, dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai bagaimana dan seberapa besar pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan.
2. Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran atau bahan masukan bagi perusahaan, khususnya bagi pimpinan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dan perubahan di dalam perusahaan.

3. Masyarakat, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh gaji terhadap tingkat produktivitas karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting, karenanya tidak dapat diabaikan keberadaannya. Pada umumnya manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia, baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material atau kebendaan maupun kebutuhan non material.

Abraham H. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia dalam tingkatan kebutuhan yang selanjutnya disebut hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang paling pokok adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologis ini maka manusia harus bekerja. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia akan berusaha untuk memenuhi tingkat kebutuhan berikutnya, dan

kebutuhan tersebut akan terpenuhi jika ditunjang dengan penghasilan yang memadai. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa gaji merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Sebab itu jika suatu perusahaan menginginkan para karyawannya bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan harus berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Karena manusia merupakan faktor produksi yang memiliki perilaku, keinginan, kelebihan, dan akal pikiran yang berbeda-beda, maka dibutuhkan penanganan khusus. Salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan pemberian gaji yang adil dan layak sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan yang dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Sedangkan tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah.

Menurut Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Drs. Moekijat, dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian* (1979;34), menyatakan bahwa gaji adalah pembayaran-pembayaran kepada karyawan, tata usaha, pengawas, dan para manajer.

Pembayaran gaji yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut bekerja dengan penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi dapat tercermin dari tingkah laku atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat pula dilihat dari kerajinannya, maka dapat diketahui sampai sejauh mana para karyawan tersebut telah bekerja dengan produktif, yang mana meningkatkan produktivitas dapat dicapai bila semangat kerja karyawan cukup tinggi.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama. Gaji dan upah sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting di antara lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90% pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini

juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu. (Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai (2002;245)).

Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2000;159), menyatakan bahwa pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan merujuk kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan output terdiri dari penjualan, market share dan perusahaan.

Muchdarsyah Sinungan, dalam bukunya yang berjudul Produktivitas (2000;97), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa-jasa.

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa gaji dapat menjadi suatu motivator yang efektif yang dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan produktivitas secara umum dapat disimpulkan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa “jika gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat”

1.6 Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mengumpulkan data-data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan, yang selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis sehingga menjadi suatu dasar untuk menarik kesimpulan.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data secara langsung dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melakukan:

a. Observasi

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas perusahaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung untuk mendapatkan data dan informasi, serta mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan dan

pimpinan perusahaan untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Penulis menyebarkan angket yang berisi sejumlah daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, literatur, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.6.2 Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan penulis adalah sampel random atau sampel acak seperti yang dinyatakan oleh DR. Suharsimi Arikunto (1996) dalam bukunya yang berjudul *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, dimana ketentuannya adalah:

1. Jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang maka semuanya diambil sebagai sampel penelitian.
2. Jika populasi berjumlah lebih dari 100 orang maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan presentase 10% sampai dengan 15%, atau 20% sampai dengan 25%.

1.6.3 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan penulis adalah analisa Korelasi Rank Spearman, dengan rumus sebagai berikut:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

R_s : koefisien korelasi Spearman

d_i : selisih rank X dan rank Y

n : banyaknya data

Jika dalam perangkan untuk variabel x dan y terdapat angka kembar, maka penulis terlebih dahulu menghitung faktor korelasi dengan mengitung total kuadrat X dan total kuadrat Y, dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

Setelah menghitung $\sum x^2$ dan $\sum y^2$, maka rumus yang digunakan adalah:

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

1.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_s = 0$, artinya tidak ada hubungan atau pengaruh positif antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
- $H_i : \rho_s \neq 0$, artinya ada hubungan atau pengaruh positif antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan, digunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

1.7 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas.

Variabel bebas fungsinya menerangkan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaji, karena variabel ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Variabel tidak bebas (*dependent variable*)

Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya atau disebabkan oleh variabel lain, yaitu variabel bebas. Variabel tidak bebas fungsinya diterangkan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah produktivitas.

Tabel 1.1

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Gaji	Gaji adalah remunerasi kepada pegawai yang tetap baik pada pelaksana, supervisor maupun pemimpin yang dibayarkan secara periodik atau bulanan.	• Kepuasan kerja meningkat • Produktivitas kerja meningkat	Ordinal

Produktivitas	Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).	• Tingkat absensi • Tingkat produksi • Tingkat perputaran tenaga kerja • Tingkat tuntutan • Pemogokan	Ordinal
---------------	--	---	---------

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Omesfindo Agung Tunas Cendekia yang berlokasi di Jl. Cijerah No. 150 Bandung. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2005.

1.9 Sistematika Penulisan

BAB I yaitu pendahuluan, menjelaskan alasan pemilihan judul, latar belakang masalah, masalah yang sedang dihadapi perusahaan, identifikasi masalah, maksud dan tujuan dilakukannya penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dalam upaya memecahkan permasalahan tersebut, metodologi penelitian, serta lokasi dan waktu penelitian.

BAB 2 yaitu tinjauan pustaka, berisi pengertian, peranan, metode pendekatan, fungsi, dan tujuan manajemen sumber daya manusia. Juga berisi teori-teori seperti pengertian gaji dan produktivitas yang dikemukakan oleh para

ahli, metode penggajian, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan produktivitas, tujuan pemberian gaji, survei dan struktur gaji, ciri umum pegawai yang produktif, indikator produktivitas, serta hubungan gaji dengan produktivitas tenaga kerja.

BAB 3 yaitu objek dan metodologi penelitian, berisi tentang gambaran umum perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas, aktivitas yang dilakukan perusahaan, serta pengolahan dan analisis data.

BAB 4 yaitu hasil penelitian dan pembahasan, berisi tentang metode penggajian yang dilakukan pada perusahaan, uraian kuesioner yang dibagikan kepada responden, tanggapan atau jawaban responden terhadap kuesioner, analisis hasil pengolahan data dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman, penggunaan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja, serta uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

BAB 5 yaitu kesimpulan dan saran, berisi tentang kesimpulan mengenai gaji dan produktivitas, serta pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja yang diperoleh dari hasil penelitian. Selain itu, diuraikan juga mengenai saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan perhatian bagi perusahaan terutama bagi pimpinan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan metode usulan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.