

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era industrialisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga menuntut perusahaan di berbagai kalangan industri terutama dari dalam negeri untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja dan pemberian gaji dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan administrasi tentu berdampak pada produktivitas yang ditunjukkannya.

Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan administrasi yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan administrasi yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan administrasi ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan administrasi yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan administrasi maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja.

Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada hasil produktivitas kerja. Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan administrasi terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan administrasi. (As, Ad, 2000). Hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan-angan, dan cita-cita, dan memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu. Selain itu manusia memiliki pikiran-pikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang menentukan sikap, pendiriannya dan juga manusia mempunyai pergaulan-pergaulan hidup, baik dirumahnya, atau di tempat kerjanya maupun di masyarakat luas.

Hasil produktivitas kerja yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya perilaku mereka terhadap kebutuhan pengikut dan situasi. Manajer perlu mengadaptasi gaya perilaku hasil produktivitas kerja mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikut mereka, maka cenderung akan semakin efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Berdasarkan dari uraian tersebut di atas harapan karyawan administrasi adalah memperoleh imbalan yang layak. Imbalan dalam hal ini dapat berupa gaji dan jaminan sosial. Gaji adalah “balas jasa yang dibayar

secara periodik kepada karyawan administrasi tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (Hasibuan, 2000:65). Atau gaji “merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan administrasi yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu” (Nitisemito, 2000:149).

Hasil produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan karyawan administrasi, akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya karyawan administrasi akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya, untuk itu manajer harus memperhatikan kebutuhan karyawan administrasi, karena karyawan administrasi sangat memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, untuk itu seorang pemimpin juga perlu memberikan kesempatan kepada semua karyawan administrasi.

Realitanya, tidak semua perusahaan memberikan imbalan yang layak kepada karyawan administrasi, sehingga menimbulkan permasalahan seperti karyawan administrasi merasa tidak puas dalam bekerja. Dalam kondisi yang tidak sehat seperti itu sudah tentu akan merugikan perusahaan sendiri. Untuk mengatasi hal tersebut langkah yang banyak ditempuh adalah dengan memberikan gaji yang layak dan adil. Adapun untuk menentukan besarnya gaji ada berbagai macam ketentuan. Ketentuan yang paling umum dipakai adalah gaji rata-rata (UMR) yang berlaku di masing-masing daerah di Indonesia dengan menyesuaikan standar hidup, produktivitas karyawan administrasi, peraturan pemerintah, serta penawaran permintaan karyawan administrasi. Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan administrasi

bertujuan agar karyawan administrasi puas dengan jerih payahnya sehingga karyawan administrasi diharapkan akan bekerja dengan baik.

Menurut penelitian bahwa ketidakpuasan kerja merupakan reaksi yang akan dapat merugikan. Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondisi kerja adalah “keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan administrasi dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik” (Nitisemito, 2000:183).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah “lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, hubungan kerja yang harmonis” (Nitisemito, 2000:183). Kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan administrasi senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Hasil produktivitas kerja dapat diimplementasikan dengan (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan dan ketepatan dalam penyusunan laporan keuangan (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam laporan keuangan (Gaspersz, 2003:130).

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi hasil produktivitas kerja PT. Central Georgette Nusantara. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan administrasi dan pemberian gaji karyawan administrasi. Dengan adanya fenomena tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Gaji Terhadap Hasil produktivitas kerja Kerja Karyawan Administrasi (Studi Kasus Pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi)".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara
- b. Bagaimana pengaruh pemberian gaji karyawan administrasi terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara

- b. Untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi pada PT. Central Georgette Nusantara

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

###### a. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan juga sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi.

###### b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan acuan bagi kalangan akademis yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan kepuasan kerja dan pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi sekaligus sebagai upaya penyempurnaan penelitian yang dilakukan penulis pada saat ini.

###### c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta mempraktikkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah agar dapat melakukan riset ilmiah dan menyajikannya dalam bentuk tulisan dengan baik, serta

menyelesaikan salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang sarjana dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa rekomendasi dan masukan yang konstruktif bagi perusahaan untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan yang mungkin ada yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan pemberian gaji terhadap hasil produktivitas kerja karyawan administrasi.

### b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai tingkat kepuasan kerja dan tingkat pemberian gaji, kiranya dapat memberi informasi penting kepada masyarakat dan pemerintah dalam rangka meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan di Indonesia.