

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut definisi para ahli, yaitu:

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelum melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.

Menurut Harold Koontz dan C.O'Donnel dalam bukunya *Principles of Management, Analyses of Managerial Function*, mengatakan bahwa manajemen adalah upaya mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain.

Menurut Henri Fayol dalam bukunya *General and Industrial Management*, mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditemukan.

Menurut Dr.SP.Siagian,MPA dalam bukunya filsafat administrasi menyatakan bahwa manajemen sebagai proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, dan pengawasan dilakukan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sekarang ini, dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten, memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang trampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang trampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Karyawan yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Pada kenyataannya untuk menuntut karyawan berprestasi tidaklah mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi, dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, pelatihan, dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang. Selain faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yaitu faktor kepuasan kerja, masalah kepuasan kerja memerlukan perhatian khusus karena pada umumnya jika karyawan tidak puas maka akan mengurangi produktivitas kerja.

Produktivitas menurut (Sinungan, 2003 dalam Fitriya 2014). Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak dari manusia dengan menggunakan sumber-sumber riilnya yang semakin sedikit

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini (Cahyono, 1996 dalam Fitriya 2014). Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun pengolahannya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengolahannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan ini adalah manusia yang mempunyai pribadi beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

Dalam hal ini diperlukan juga suatu dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah atau yang bisa disebut dengan gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi pekerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, Pasal 1 Ayat 30).

Dan menurut Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda, dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah dan pembayaran pesangon serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya ada dua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah berupa gaji atau upah, insentif, dan bonus.

Sementara kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, seperti tunjangan asuransi, tunjangan hari tua dan lain lain. Upah atau gaji merupakan hal yang paling penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena upah mempunyai peranan sangat penting bagi pekerja untuk kelangsungan hidupnya. Apabila gaji yang diberikan sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih tekun dan rajin dalam menjalankan pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya. Jika upah yang diberikan tidak sesuai, maka dorongan atau motivasi, dan semangat kerja karyawan akan berkurang. Dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pengupahan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang hal itu juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Tunjangan atau yang disebut juga insentif merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, tunjangan transport, tunjangan tahunan dan yang lainnya yang terkait dengan hubungan kepegawaian. Pada tingkatan tinggi seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.

Sedangkan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga

kerja, bahan-bahan atau uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu bagian dari masukan adalah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam Rupiah.

Hal yang tak kalah penting adalah jaminan sosial yang merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dana asa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta atau anggota keluarganya.

Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dengan demikian Jaminan Sosial mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan di perusahaan. Karena dengan jaminan sosial karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian.

Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu

terjadi di lingkungan perusahaan, harus mengantisipasi perubahan teknologi , dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki dunia bisnis akibat informasi yang berkembang dengan cepat. Perubahan paradigma dari manajemen Sumber Daya Manusia tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi. Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi Sumber Daya Manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia maka akan semakin besar kesempatan memperoleh keberhasilan.

PT. Federal International Finance yang disebut dengan FIGROUP merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang dimiliki oleh Astra. Bisnis FIGROUP ini awalnya difokuskan pada pembiayaan konvensional dan syariah untuk mendukung penjualan ritel sepeda motor Honda. Selanjutnya telah dikembangkan produk pembiayaan sepeda motor bekas dan SPEKTRA sebagai kredit barang konsumsi umum, termasuk elektronik dan peralatan rumah tangga. FIGROUP juga menyelenggarakan program pemasaran yang berfokus dan meningkatkan kemampuan untuk memantau perkembangan industri dengan baik sebagai dasar penyesuaian internal perusahaan dengan kondisi eksternal untuk memenangkan persaingan. Untuk menunjang seluruh upaya tersebut, PT. FIGROUP telah memberikan kesejahteraan bagi karyawannya berupa gaji yang sesuai dengan UMK daerah sekitar, insentif, tunjangan, dan jaminan sosial. Karenanya, karyawan bekerja secara profesional, mengutamakan teamwork, saling menghargai dan berubah untuk jadi yang lebih baik lagi. Semua hal yang telah dilakukan PT. FIGROUP mulai dari perubahan hingga inovasi dan kreatif, akan berdampak pada kemajuan dan berkembangnya perusahaan.

Menyadari pentingnya pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk memberi judul “PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. FIFGROUP DI SURABAYA”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. FIFGROUP Surabaya?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. FIFGROUP Surabaya?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. FIFGROUP Surabaya?
4. Apakah gaji, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. FIFGROUP Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh secara parsial gaji terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Cashier* di PT. FIFGROUP Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh secara parsial insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Cashier* di PT. FIFGROUP Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh secara parsial jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Cashier* di PT. FIFGROUP Surabaya.

4. Menganalisis pengaruh secara signifikan gaji, insentif, jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Cashier* di PT. FIGROUP Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan perusahaan terutama mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang nantinya akan mendorong dan meningkatnya kreatifitas dan inovasi kerja karyawan.

Diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya dapat mengaplikasikan ilmunya diperusahaan.