

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan tetap mempertahankan keunggulan kompetitifnya supaya dapat terus eksis di bidangnya masing-masing. Sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan kualitas produknya sehingga konsumennya tetap merasa puas dan loyal di kemudian hari.

Untuk dapat mempertahankan kualitas produk yang dihasilkannya, maka tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan juga harus bekerja dengan profesional sehingga dapat mempertahankan kualitas produknya. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi menjadi asset yang berharga karena dengan adanya karyawan yang kompeten dan berkualitas sebuah perusahaan akan dapat selalu bertahan dalam era persaingan yang semakin kompetitif dewasa ini.

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi perusahaan baik itu yang bergerak dibidang jasa maupun produksi barang. Adanya produktivitas karyawan yang memadai akan dapat membantu upaya perusahaan dalam rangka mengembangkan usaha. Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Heidjrahman dan Husnan (2011:15) Mengatakan bahwa untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang berpengaruh adalah adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan

sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. Hasibuan (2013:118) juga menyatakan bahwa insentif juga merupakan salah satu pendukung atau motivasi para karyawan dalam bekerja. Adanya pemberian insentif merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi. Pemberian insentif dapat berupa material ataupun non material yang dapat diberikan kepada karyawan. Setiap perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan pemberian insentif baik dalam bentuk material atau non material kepada karyawan yang memungkinkan memiliki prestasi di atas standar, memiliki beban kerja yang berbeda dan dalam pertimbangan aspek-aspek yang lainnya.

Heidjrahman dan Husnan (2011:19) Mengatakan bahwa selain pengaruh dari kepuasan gaji maupun insentif, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan.

Faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

PT. Indomarco Prismatama atau lebih dikenal dengan nama Indomaret merupakan salah satu tempat perbelanjaan yang sedang berkembang di Indonesia. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat”. Lebih dari 3.500 jenis produk makanan dan non makanan tersedia dengan harga bersaing, memenuhi hampir semua kebutuhan pelanggan sehari-hari. Didukung oleh 13 pusat distribusi, yang menggunakan teknologi mutakhir, Indomaret merupakan salah satu aset bisnis yang sangat menjanjikan. Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup Intraco, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant. Toko – toko Indomaret bisa banyak ditemui di wilayah Surabaya. Lokasi yang strategis, kelengkapan produk yang dijual, dan harga produk, merupakan beberapa alasan pelanggan berbelanja di Indomaret.

Dalam usahanya menjalankan bisnis ritel modern, Toko Indomaret tidak luput dari adanya persaingan. Pesaing kuat Toko Indomaret di antaranya Alfamart dan Yomart (Yogya mart) yang relatif memberikan pelayanan yang sama. Oleh karena itu perlu upaya secara terus – menerus dari Toko Indomaret untuk dapat

mempertahankan pelanggan dan mendapatkan pelanggan baru yang sebanyak - banyaknya.

Sebagai mana diketahui bersama bahwa Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 m².

Untuk mempertahankan eksistensi Indomaret dari sengitnya persaingan, bukan hanya merupakan tanggung jawab dari pihak karyawan toko saja, hal tersebut juga merupakan tanggung jawab dari karyawan di semua divisi, termasuk juga Divisi Pembelian atau lebih dikenal dengan Divisi *Merchandising*. Dimana divisi ini berperan sebagai penghubung antara pihak *supplier* dengan gudang pendistribusian (DC) produk yang dijual di setiap toko Indomaret. Selain itu, Divisi *Merchandising* juga berperan untuk menentukan strategi yang akan digunakan memenangkan persaingan dengan pihak pesaing.

Maka dari itu, produktivitas dari karyawan pada divisi ini sangat penting. Dimana apabila produktivitas masing – masing karyawan dalam tingkat yang tinggi, diharapkan bisa memunculkan ide – ide baru yang nantinya bisa sangat berguna terhadap strategi perusahaan sendiri.

Atas dasar latar belakang seperti tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaji, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Merchandising* PT. Indomarco Prismaatama Gresik".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi *Merchandising* PT. Indomarco Prismaatama Devisi Gresik?

2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?
4. Apakah gaji, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah temuan – temuan baru yang berguna bagi kepentingan manajemen obyek penelitian, peneliti, ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai sistem pemberian gaji, insentif, dan lingkungan kerja di suatu organisasi, sehingga penulis mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi
3. Bagi manajemen PT. Indomarco, Gresik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melihat dari sisi gaji, insentif dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco, Gresik.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen pemasaran yang berkaitan dengan masalah gaji, insentif, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.