

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut. Salah satu strategi tersebut adalah penciptaan keunggulan bersaing pada lingkungan internal. Baik atau buruknya kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas sumber daya internal yang dimiliki perusahaan. Baiknya kualitas sumber daya internal yang dimiliki suatu perusahaan akan mengarahkan perusahaan kearah kinerja yang baik, dan sebaliknya buruknya kualitas sumber daya internal akan menurunkan kinerja perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Soemarso (2014:288), Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit

pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

karyawan perlu diberikan dorongan motivasi agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, pendidikan, kemampuan, suasana kerja yang memadai dan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan pada perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan terletak pada tenaga kerja yang dimiliki. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

Dalam organisasi, hubungan pihak atasan dengan karyawan yang kuat akan sangat bermanfaat dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk membantu bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga harus dipahami dan diimplikasikan oleh karyawan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Selain itu dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya

gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki produktivitas rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa, akan menghasilkan hasil kerja yang buruk.

Untuk itulah perusahaan perlu melakukan monitor atas kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan meningkat dan kinerja perusahaan dapat dijaga dan ditingkatkan pula. Produktivitas yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan perusahaan untuk mencapai setiap tujuan perusahaan itu sendiri. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu : Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan produktivitas akan meningkat, yang dapat dijadikan indikator produktivitas kerja karyawan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta waktu dan kecepatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan gaji yang diperoleh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, kesempatan promosi dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karyawan yang berdampak pada Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang judul penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Karaywan PT. Dunkindo Cipta Rasa ?
2. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa ?

3. Apakah Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa ?
4. Apakah Gaji berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karaywan PT. Dunkindo Cipta Rasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaji terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa aspek di bawah ini :

1. Aspek Akademis

Bagi pihak akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi penelitian terdahulu di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya, dengan adanya penelitian ini para pihak akademisi khususnya mahasiswa STIE Mahardhika akan diperumudah dengan adanya penelitian terdahulu mengenai Manajemen Sumber daya manusia.

2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi perkembangan Ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana belajar lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia yang telah diterima dibangku perkuliahan terutama yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

3. Aspek Praktis

Bagi pihak praktisi, khususnya manajemen perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk kebijakan pemberian gaji kepada karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.