

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa, haruslah memperhatikan segala sumber daya yang dipergunakan dalam kegiatannya sehingga perusahaan tersebut bisa mencapai tingkat operasi yang efektif dan efisien dan membantu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan meningkat apabila kebutuhannya sebagai mahluk hidup dan sosial dapat terpenuhi secara cepat dan tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu tersebut masing-masing memandang kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Mengingat begitu besarnya peranan karyawan dalam kegiatan perusahaan maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sejauh mana tingkat upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Apabila dalam pemberian gaji ada keterlambatan maka kinerja karyawan tidak efektif dan efisien yang bisa mengakibatkan tersendatnya operasi produksi diperusahaan tersebut. Disamping pemberian upah atau gaji, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, agar para karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan produktivas kerja lebih baik lagi .

Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan (Soemarso 2009:307). Suatu organisasi tidak dapat menetapkan begitu saja tingkat gaji yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan karyawan yang bekerja dalam organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan penggajian yang direncanakan akan menjadi dasar penetapan struktur gaji bagi para pekerja. Pengaturan sistem penggajian pada PT Frisian Flag Indonesia, cabang medan seharusnya mampu berlaku adil baik itu secara eksternal maupun internal sehingga perlu melakukan suatu identifikasi secara tepat dari berbagai sumber informasi dalam organisasi itu sendiri. Dengan begitu perusahaan diharapkan mampu berlaku adil, memenuhi kebutuhan karyawan serta mampu menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

Selain gaji ada faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred R.L 2005:66). Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 1992:65). Sedangkan menurut (George D. Hasley, 2007 :109) semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih baik dan banyak.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan

keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia..

PT. Frisian Flag Indonesia (FFI) adalah produk-produk nutrisi berbasis susu untuk anak-anak maupun dewasa di Indonesia dengan merek Frisian Flag yang dikenal juga sebagai susu bendera. Frisian Flag telah menajadi bagian pertumbuhan keluarga indonesia selama lebih dari 90 tahun. Selama itu pula Frisian Flag selalu memberikan komitmen untuk terus berkontribusi membantu anak-anak Indonesia meraih potensinya yang tertinggi, melalui produk-produk bernutrisi

Masalah yang terjadi PT. Frisian Flag Indonesia, Cabang Medan adalah. Belum adanya atau belum maksimal sistem gaji yang diberikan kepada karyawan seperti keadilan internal dan external sehingga karyawan sering sekali mengeluh dengan keadaan tersebut apalagi perusahaan juga belum memberikan taraf hidup yang layak bagi karyawannya termaksud dengan kesehatan karyawan, sehingga ini yang mengganggu proses produktivitas kerja karyawan , seperti yang dikatakan oleh Handoko (2009:218): “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Gaji merupakan salah

satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Begitu juga dengan semangat kerja karyawan kadang meningkat atau tinggi dan kadang semangatnya rendah atau menurun ini dikarenakan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, pemberian insentif terkadang tidak sesuai dengan hasil yang didapat oleh karyawan, kebutuhan rohani tidak diperhatikan, penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau keahliannya dan yang utamanya adalah karyawan sangat membutuhkan penghargaan dari atasan atau pimpinan, sehingga bila semangat kerja karyawan dapat terpenuhi maka produktivitas kerja akan semakin meningkat, hal ini telah diungkapkan oleh(Danim, 2004:48), semangat kerja adalah kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu tau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi .

Berdasarkan penjelasan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dibagian Penjualan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivias kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Frisiang Flag Indonesia Cabang Medan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpangaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan
3. Untuk mengetahui apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh terhadap pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian Gaji dan Insentif yang diberikan.

2. Bagi UMA (Univertsitas Medan Area)

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan UMA (Univertsitas Medan Area) guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

3. Bagi penulis

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.