

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga di hadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal di atas, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan

pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut di atas Tanaja dan Srimulyani (1995), bahwa diantara sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi.

Di dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri karyawan serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 tersebut menjelaskan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, pendidikan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah

usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Peningkatan Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan tenaga kerja akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa karyawan memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber

daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana.

Untuk memanifestasikan hakikat kemanusiaannya, setiap individu selalu berusaha memenuhi berbagai kebutuhannya yang akan lebih mudah memenuhinya jika dilakukan secara bersama-sama daripada secara perseorangan. Sehubungan dengan itu bagi kita manusia yang memiliki kebutuhan yang sama, sudah tidak ragu lagi untuk membentuk organisasi sebagai usaha kerjasama untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan kebutuhan itu dianggap sebagai kepentingan bersama. Atas dasar itu, kita pun dapat berasumsi bahwa: (a) manusia membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia, (b) manusia adalah penggerak organisasi, sehingga berarti juga organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia, (c) organisasi merupakan wadah untuk memenuhi kebutuhan manusia, sebaliknya kebutuhan manusia merupakan obyek kegiatan organisasi.

Salah satu sumber daya yang sangat substansial dalam menentukan profitabilitas perusahaan adalah tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama yakni sukses dalam mempertahankan diri (*survive*) dalam meningkatkan nilai perusahaan, oleh sebab itu kekuatan sumber daya manusia didalamnya sangat menentukan mengingat persaingan di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dituntut adanya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan bergantung pada produktifitas dan

kinerja karyawannya, sedangkan tanggung jawab untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan yang terbaik terletak ditangan pemimpin perusahaan.

Motivasi dan kemampuan kerja menjadi hal yang sangat berkaitan erat serta saling mendukung satu sama lain. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tanpa adanya kemampuan yang memadai akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi kurang maksimal, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik bila tanpa motivasi yang baik pula akan menjadikan karyawan tersebut kurang dapat mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya (Panggabean, 2002).

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Keberadaan manusia di dalam perusahaan sebagai pekerja, berperan besar meraih kesuksesan. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan tersebut dimasa mendatang. Sebaliknya, jika sumber daya manusia itu tidak dikelola dengan baik maka perusahaan akan menghadapi kebangkrutan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya, faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu, sehingga menyebabkan perusahaan harus

selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Artinya, pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi faktor sentral dalam suatu perusahaan.

Guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu perusahaan, diperlukan seleksi yang cukup baik. Tahapan ini ditujukan untuk memilih calon karyawan yang memenuhi spesifikasi kebutuhan perusahaan. Tetapi, proses seleksi sangat bervariasi untuk tiap perusahaan, tergantung tujuan atau aturan yang dibuat oleh pemilik atau pengelola perusahaan. Misalnya, perusahaan yang ditujukan untuk mengelola *cleaning service*, tentu saja tidak membutuhkan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, seperti halnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, tapi dapat dipastikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan terbilang banyak.

Dalam paradigma penelitian inilah pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting artinya bagi perusahaan atau lembaga-lembaga sosial, sebuah perusahaan atau lembaga-lembaga sosial harus dapat secara cepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, penempatan, pelaksanaan pendidikan atau pelatihan, dan penambahan karyawan dipandang sebagai sebuah solusi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, mempunyai kinerja, produktifitas karyawan yang semakin meningkat. Selain itu perusahaan

mengharapkan karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Prabu (2005) Motivasi merupakan hal yang penting dalam bekerja, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Dalam pandangan organizational behavior, John R. Scermerhorn (2002) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja (Winardi, 2008).

Disisi lain, dalam upaya memberdayakan tenaga kerja dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan

dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi, selain itu kinerja organisasi juga bertumpu pada faktor manusianya. Untuk dapat memperoleh pegawai yang handal dan profesional, maka diperlukan berbagai kegiatan yang baik, mencakup proses rekrutmen dan seleksi pada tahapan awal. Kegiatan rekrutmen dan seleksi yang baik diharapkan akan dapat menghasilkan calon-calon pegawai yang berkinerja baik.

Dengan menjadi seorang karyawan, sebagian dari masyarakat beranggapan bahwa hal tersebut akan memberikan keamanan finansial. Dikarenakan ada pemasukan tetap atau bulanan yang datang dari perusahaan dimana tempat

seorang karyawan bekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering mengadakan seleksi karyawan sebagai sarana menjaring tenaga kerja baru. Setiap perusahaan tentu memiliki standar kompetensi tersendiri dalam melakukan tahap seleksi. Dengan memperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu diharapkan oleh sebuah perusahaan akan memperoleh efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi atau proses kerja lainnya.

Dengan persaingan yang ketat seperti saat ini, maka setiap individu yang ingin terjun ke dunia kerja harus menyiapkan kompetensi yang mumpuni. Kemampuan atau kompetensi yang biasa-biasa saja hanya dapat memberikan peluang kecil untuk memenangkan seleksi karyawan yang diadakan. Selalu meningkatkan potensi diri dibidang tertentu adalah hal yang patut dilakukan setiap orang. Dengan peningkatan potensi diri akan membuka lebar lowongan kerja yang akan dilamar. Siegel dan Lane (1989) juga menambahkan bahwa salah satu aspek terpenting didalam bekerja adalah motivasi kerja. Dalam kondisi kerja yang berbeda-beda, hasilnya senantiasa menunjukkan bahwa motivasi berhubungan erat dengan perilaku kerja seseorang.

Dalam usaha lain meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus menjadi prioritas, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk barang yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Selanjutnya Sedarmayanti, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kurangnya pemahaman karyawan baru mengenai upah yang diterima dalam akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut.

Faktor tersebut merupakan salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal. Hal ini didukung oleh Gomez (1997) bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi.

Masalah upah/gaji sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para karyawan tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para

karyawan beserta keluarga mereka. Disamping itu ketidakadilan terhadap karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka, dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan. Para pekerja selalu menghendaki upah dan gaji yang semakin besar dan meningkat karena dengan upah/ gaji itulah pekerja dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan keluarganya, baik kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan biaya sekolah anak-anaknya juga untuk memelihara kesehatan untuk berobat di kala sakit dan kesejahteraan keluarga.

Produktivitas kerja harus mampu menghasilkan sisa profit yang cukup besar setelah pembayaran upah agar perusahaan dapat memperluas dan mengembangkan usahanya dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang baru dalam rangka menyerap pertambahan angkatan kerja. Oleh sebab itu system pengupahan dan gaji bagi karyawan pekerja harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan dan pekerja sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Kasus semacam ini dan perselisihan dalam industri menyebabkan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal dibanding seandainya dia memberikan kenaikan upah kepada para karyawannya. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan

terhadap penentuan upah bagi karyawan. Tujuan pemberian gaji/ upah antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin dan pengaruh pemerintah.

Dari berbagai macam perlakuan gaji tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketidaksesuaian yang dilakukan oleh pemegang perusahaan. Ketimpangan ini tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya didalam pemberian gaji ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dan tenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa intensif dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sehingga memotivasi para tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lembaga sosial Medan Plus ini tidak menginginkan ketidakadilan dalam pembayaran gaji maupun upah menjadi ketidakpuasan para pekerja. Dengan demikian lembaga ini memberikan tekanan pada kriteria gaji dan upah, yaitu seberapa besar gaji bisa mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Disisi lain Lembaga sosial atau dikenal juga sebagai lembaga kemasyarakatan salah satu jenis lembaga yang mengatur rangkaian tata cara dan prosedur dalam melakukan hubungan antar manusia saat mereka menjalani kehidupan bermasyarakat dengan tujuan mendapatkan keteraturan hidup Arif Rohman, dkk. (2002).

Pengertian istilah lembaga sosial dalam bahasa Inggris adalah *social institution*, namun *social institution* juga diterjemahkan sebagai pranata sosial. Hal ini dikarenakan *social institution* merujuk pada perlakuan mengatur perilaku para anggota masyarakat. Ada pendapat lain mengemukakan bahwa pranata sosial merupakan sistem tata kelakuan dan hubungan yang berpusat pada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan khusus dalam kehidupan masyarakat.

Lembaga kemasyarakatan ini selalu melekat dalam kehidupan masyarakat, tidak dipersoalkan apakah bentuk masyarakat itu masih sederhana ataupun telah maju; setiap masyarakat sudah tentu tidak akan terlepas dengan kompleks kebutuhan atau kepentingan pokok yang apabila dikelompok-kelompokkan, terhimpun menjadi lembaga kemasyarakatan, dan wujud konkrit dari lembaga sosial disebut asosiasi. Sebagai contoh, Medan Plus atau Galatea adalah contoh asosiasi. Selain kegunaan seperti di atas, lembaga kemasyarakatan memuat arti penting dalam masyarakat, yaitu mengkondisikan keteraturan dan menjaga integrasi dalam masyarakat; yang secara umum Soekanto mengemukakan bahwa lembaga kemasyarakatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia itu pada dasarnya mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

1. Memberikan pedoman pada anggota masyarakat tentang bagaimana seharusnya mereka bertingkah-laku atau bersikap di dalam menghadapi

masalah-masalah dalam masyarakatnya, terutama yang menyangkut berbagai kebutuhan.

2. Menjaga keutuhan masyarakat
3. Memberikan pegangan kepada masyarakat untuk mengadakan sistem pengendalian sosial (*social control*); artinya sistem pengawasan masyarakat terhadap tingkah-laku anggota-anggotanya.

Pekerja sosial merupakan suatu profesi pertolongan kemanusiaan dengan tujuan utamanya adalah membantu keberfungsian sosial baik individu, keluarga maupun kelompok pekerja sosial yang memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat dalam hal memperbaiki, mengembalikan, meningkatkan dan mengembangkan keberfungsian sosial masyarakat. Fenomenalnya pekerja sosial hanya menerima upah/gaji Rp.2.400.000 sampai dengan Rp. 800.000 sesuai dengan nilai program yang diimplementasikan, dalam sisi lain para pekerja sosial tersebut harus membayar pajak yang merupakan kontribusi wajib seorang pekerja terhadap Negara, kebutuhan sehari-hari, biaya pendidikan dan biaya-biaya lainnya. Menyangkut hal ini seharusnya pemerintahlah yang dapat berkontribusi dalam memelihara para pekerja sosial tersebut serta menyadari bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh 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. (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992).

Selain pengaruh dari kepuasan gaji, 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 (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992).

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Hal ini juga berlaku bagi pekerja-Lembaga Medan Plus dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana para pekerja

dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa upah/gaji dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial atau lembaga kemasyarakatan di kota medan. Karena hal tersebut penulis merasa tertarik untuk meneliti hubungan antara upah/gaji dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan.

Dalam observasi diketahui bahwa Medan Plus dibentuk pada tanggal 23 September 2003 oleh kelompok sebaya orang yang hidup dengan HIV/AIDS di Sumatera Utara disebut Medan Plus *Support*. Medan Plus mulai beroperasi secara resmi setelah itu didaftarkan oleh Akte Notaris pada tanggal 1 Juni 2005 sebagai organisasi non pemerintah. Tujuan organisasi ini adalah untuk menghilangkan stigma dan diskriminasi terhadap orang yang hidup dengan HIV/AIDS. Kegiatan utama mereka adalah mencapai tujuan mengorganisir orang dengan HIV/AIDS untuk terlibat aktif dalam advokasi dan pencegahan HIV/AIDS. Sejak tahun 2003 Medan Plus positif telah mendukung 395 ODHA. Kelompok sasaran utama mereka adalah kelompok-kelompok seperti perempuan miskin pekerja migran, pekerja seks, waria, gay dan penggunaan narkoba jenis jarum suntik.

Organisasi memiliki dua divisi utama: divisi dukungan masyarakat dan pembagian pengurangan dampak buruk. Medan Plus saat ini memiliki 48 (lima puluh lima) staf mulai dari direktur, staf administrasi, konselor, petugas

penjangkauan dan staf umum. Di bawah dukungan masyarakat, Medan Plus telah membentuk 12 (dua belas) kelompok dukungan mulai dari pekerja seks, laki-laki gay, waria, perempuan yang hidup dengan HIV/AIDS, pengguna narkoba intravena dan orang tua.

B. Rumusan Masalah

Medan Plus mempunyai karakteristik sebagai lembaga swadaya masyarakat yang memiliki karyawan dalam jumlah besar bila dibandingkan dengan lembaga sosial lainnya di medan, divisi-divisi yang bergerak dalam bidang kegiatan yang berbeda, lokasi geografis yang tersebar dalam beberapa tempat dan status karyawan serta level berbeda pula. Karakteristik tersebut membawa pengaruh dalam pencapaian produktivitas setinggi-tingginya dan bervariasinya motivasi tersebut yang berkembang antar kelompok karyawan. Tingkat keluarnya karyawan yang tinggi menjadi indikasi kuatnya permintaan produktivitas yang cukup kuat, mengingat beberapa faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas serta motivasi kerja karyawan Medan Plus melalui adanya kesepakatan kerja yang lebih baik dari aturan normatif yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara upah/gaji dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan?

2. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan?
3. Bagaimanakah hubungan antara upah/gaji dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara upah/gaji dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan
2. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris serta mencari besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan
3. Untuk menganalisis kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas secara serempak/bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat lembaga sosial/kemasyarakatan
4. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara upah/gaji dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan
5. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial/kemasyarakatan

6. Untuk menganalisis perbandingan rerata empirik terhadap hipotetik menggambarkan kondisi general para responden dalam variabel tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang dapat berguna untuk memberikan masukan yang berarti dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Terutama yang berkaitan dengan masalah yang ada pada dunia industri dan organisasi dan khususnya bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi.

- b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara upah/gaji dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan lembaga sosial, sehingga dapat menjadi salah satu masukan kepada masyarakat, pemerintah serta dunia industri dan organisasi tentang produktivitas kerja yang tidak hanya dipandang sebagai perbandingan antara *input* dan *output*, melainkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas dan kemampuan yang baik.