

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin tingginya tingkat ekonomi dewasa ini telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap karyawan terutama di bidang gaji dan produktivitas. Karena hal ini menyangkut masalah hasil akhir, yakni tujuan perusahaan untuk mempertahankan usahanya, demi mencapai atau memperoleh laba yang optimum, serta pengembangan perusahaan, dengan seiring berkembangnya perekonomian sekarang ini.

Perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yaitu karyawan, karena tujuan perusahaan dengan karyawan tidaklah sama, yakni karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan kelangsungan hidupnya, sedangkan perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba yang sebesar besarnya. Maka harus ada penyelarasan tujuan tersebut, sehingga kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dikarenakan kurang adanya perhatian yang serius terhadap karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan gaji karyawan sebagaimana telah di atur dalam undang-undang, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No.13/2003). Yang jelas, Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh

masing-masing perusahaan tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah. Dengan demikian tingkat gaji yang sesuai maka karyawan terasa dihormati serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan-perusahaan besar, terutama bergerak di bidang manufaktur yang banyak menggunakan manajemen sumber daya manusia, sangat membutuhkan karyawan yang baik dan terampil, yaitu karyawan yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Knowledge yaitu dengan mempunyai pengetahuan yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Skills adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat

mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

Attitude merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai atau karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan disini misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Behaviors yang mempunyai arti tanggapan atau perbuatan seseorang, sesuatu yang dilakukan oleh seseorang. Tidak sedikit pula sebuah perusahaan yang mengalami hambatan dalam mewujudkan visi, misi, dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Hambatan tersebut bermula dari kurangnya kemampuan

karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya dan tidak ada keselarasan gaji yang diterima dari perusahaan adanya kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kondisi-kondisi seperti itu apabila tidak diperhatikan akan berdampak terhadap produktifitas kerja yaitu dengan adanya penurunan prestasi kerja karyawan. Untuk dapat menjangkau produktivitas yang tinggi perlu diadakan penataan kembali, terutama penataan manajemen sumber daya manusia. Orientasi manajemen sumber daya manusia hendaknya tidak mencari nafkah namun untuk mengembangkan diri. Dengan demikian keinginan menjangkau prestasi yang tinggi akan menghantarkannya pada upaya meningkatkan produktivitas kerja, sehingga mau tidak mau menuntut pada setiap perusahaan untuk mengambil kebijaksanaan baru yang efektif dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu prestasi kerja karyawan yang memenuhi efisiensi dan efektivitas sehingga tercapai kualitas produksi semaksimal mungkin.

Berdasar latar belakang tersebut peneliti mengambil judul penelitian: ***“Pengaruh Gaji Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Garudafood Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah”***.

B. Permasalahan

Perusahaan-perusahaan besar pasti akan menghadapi suatu hambatan masalah, baik berupa persaingan antara pengusaha, maupun dalam internal perusahaan, diantaranya produktivitas karyawan, maka dari itu untuk menghindari masalah yang telah terjadi, perlu adanya penyeimbangan antara

gaji dan produktivitas karyawan. Selain itu perlu ditingkatkan manajemen produktivitas karyawan perusahaan dan standarisasi gaji sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dengan ini penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah gaji karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Garudafood Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas dapat ditetapkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menjelaskan apakah gaji karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut:

1. Bagi PT.Garudafood Putra Putri Jaya
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk mengatasi masalah produktivitas, gaji dan lain sebagainya.

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan, dalam hal ini PT.Garudafood Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah untuk menentukan kebijaksanaan di bidang karyawan.
 - c. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan sebagai alat evaluasi tentang manajemen sumber daya manusia pada PT.Garudafood Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah.
2. Bagi Stieken Blitar
- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelilitainnya.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pustaka dalam mengukur produktivitas kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Untuk menambah bahan pustaka di perpustakaan Stieken Blitar.
3. Bagi Peneliti
- a. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk mengaplikasikan antara teori dengan permasalahan yang ada di lapangan.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mengembangkan pengetahuan, pengalaman, dan memperluas wawasan peneliti.