

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya pada era ekonomi digital saat ini adalah Sumber Daya Manusia, dimana Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling dasar dalam bergeraknya suatu organisasi dan menjadi tumpuan dalam pencapaian perkembangan sebuah organisasi. Hasibuan (2020: 10) menyatakan manusia selalu memiliki peran yang sangat penting disetiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran penting karyawan meskipun teknologi yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Artinya peranan manusia sangat memengaruhi hasil yang dicapai organisasi, suatu organisasi jika memiliki Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, maka tujuan organisasi akan cepat terwujud.

Atmaja & Ratnawati (2018) menyatakan Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi yang merupakan aset bagi organisasi. SDM berfungsi sebagai penggagas suatu organisasi untuk mewujudkan keberadaan organisasi tersebut. SDM merupakan suatu pondasi yang memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi. Artinya Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting bagi organisasi dan menjadi penggerak untuk mewujudkan tujuan ataupun eksistensinya. Sumber Daya manusia harus dikelola sebaik- baiknya, agar tercipta suatu produktivitas kerja. Tercapainya suatu tujuan suatu organisasi bisa dilihat dari berbagai aspek,

salah satunya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2016) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara output yang dikeluarkan dengan seluruh input yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut berupa: lahan, bahan baku dan bahan pembantu pabrik (mesin dan alat-alat), dan sumber daya manusia. Artinya hasil dicapai oleh organisasi dengan keseluruhan sumber daya, menjadi ukuran dalam menentukan suatu produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika Kualitas karyawan dalam suatu organisasi baik, maka produktivitas dalam sebuah organisasi akan cepat meningkat dan sebaliknya, jika kualitas karyawan dalam sebuah organisasi buruk maka tingkat produktivitas suatu organisasi akan lambat bahkan sulit untuk meningkat.

Melihat begitu besarnya pengaruh produktivitas terhadap pencapaian tujuan organisasi maka agar produktivitas karyawan tinggi peranan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat diperlukan, pimpinan suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk memengaruhi karyawannya dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Pimpinan dapat mengontrol karyawannya dalam bekerja, tetapi pimpinan juga harus bijak dalam memberlakukan karyawannya serta memberikan balas jasa yang sesuai dengan pencapaian yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Dalam perusahaan harus mempertimbangkan secara lebih matang balas jasa/gaji yang akan diberikan kepada karyawannya, karena gaji yang sesuai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Nur Irawan (2018) Gaji merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, dengan gaji yang diperoleh,

setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dapat disimpulkan gaji merupakan salah satu unsur penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebab gaji adalah salah satu alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan gaji karyawannya apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab dan risiko yang diberikan atau belum. Jika dalam pemberian gaji ada kesalahan dan keterlambatan, maka akan membuat kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Perusahaan harus mempunyai standar pemberian gaji yang baku, tujuannya untuk menghindari karyawan malas dalam bekerja, mogok kerja, atau melakukan usaha untuk pindah kerja ke perusahaan lain yang sudah mempunyai standar pemberian gaji yang lebih baik.

Selain dari gaji, faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu semangat kerja. Dimana hal tersebut menjadi sangat penting karena kondisi semangat kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Purwanto dalam Assagaf & Dotulong (2015: 640) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas

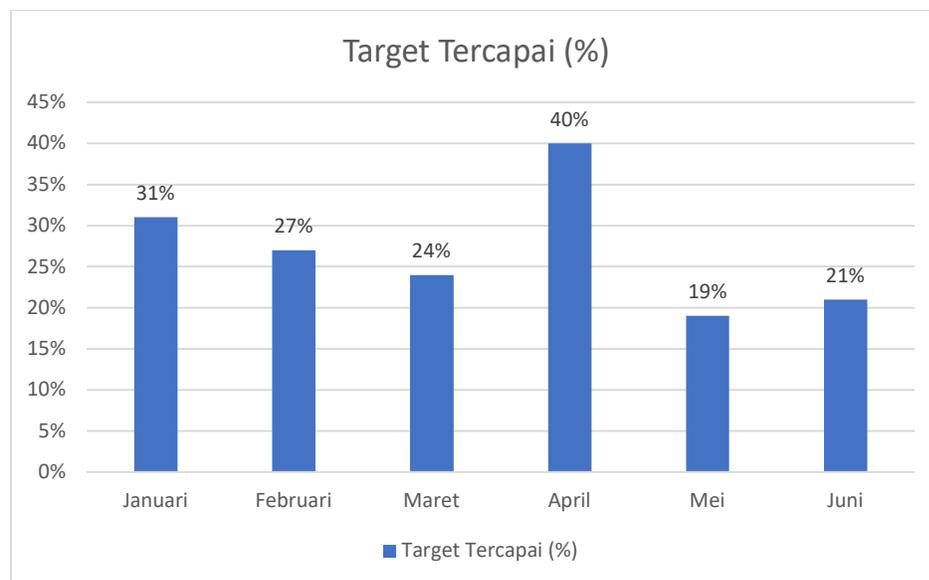
kerja yang tinggi. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Semangat kerja akan membuat karyawan disiplin, bersungguh-sungguh dan bersukarela dalam bekerja, karena mereka tidak merasa terbebani akan pekerjaannya menjadikan kinerja karyawan akan meningkat. Artinya perusahaan yang mementingkan semangat kerja karyawannya otomatis akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sebaliknya karyawan juga akan mendapatkan timbal balik berupa bonus, kenaikan gaji, bahkan kenaikan jabatan di perusahaannya. Adapun itu hubungan gaji dan semangat kerja sangat kuat, karena ketika perusahaan memberikan gaji yang sesuai dan memenuhi segala hal yang dibutuhkan oleh karyawan, maka akan timbul semangat dalam bekerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

PT Pos Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang, jasa keuangan dan property. PT Pos Indonesia didirikan pada tahun 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat- surat penduduk terutama bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Belanda pada awalnya. Sekarang sudah banyak berubah dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 1995 PT Pos Indonesia berubah menjadi perusahaan persero setelah 17 tahun menjadi perusahaan umum. PT Pos Indonesia Cabang Banjar yang berlokasi di Jl. Kantor Pos, Desa Hegarsari, Kecamatan Pataruman, Kota Banjar, Jawa Barat, 46322 merupakan perusahaan

cabang. Perusahaan pusat berada di Kota Bandung. PT Pos Indonesia cabang Banjar hanya bergerak dibidang jasa pengiriman barang, dokumen, *Express Mail Service* (EMS), paket dalam negeri dan pengiriman paket luar negeri melalui pos Indonesia International.

PT Pos Indonesia cabang Banjar selalu memberikan Gaji rutin setiap bulannya kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, dengan gaji terendah adalah UMK. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.773-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021, Kota Banjar sebesar Rp. 1.831.884,00.



Sumber: PT Pos Indonesia Cabang Banjar (2022)

Gambar 1. 1 Pencapaian Target Bulanan

Terdapat permasalahan dengan target karyawan yang menurun tiga kali dari bulan januari ke bulan februari, februari ke bulan maret dan dari bulan April ke bulan mei. Hal ini menandakan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Cabang

banjar memiliki produktivitas kerja yang rendah, dapat dilihat dalam gambar 1.1. Pada enam bulan terakhir karyawan bahkan tidak mampu mendapatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100%, hal ini dapat diindikasikan oleh ketidaksesuaian gaji yang diberikan dan semangat kerja karyawan yang menurun. Setelah saya mewawancarai beberapa karyawan, mereka mengeluh mengenai gaji yang dirasa tidak sesuai dengan risiko, jenis pekerjaan dan jam kerja karyawan yang terkadang melebihi jam kerja seharusnya.

Gaji merupakan suatu hal penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang semestinya karyawan dapatkan, membuat karyawan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan baik. Semangat kerja menjadi penunjang untuk perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan, meskipun karyawan suatu perusahaan memiliki kemampuan/keahlian yang baik namun akan kurang maksimal dalam bekerja apabila mereka tidak memiliki semangat kerja, untuk itu perusahaan mesti memperhatikan semangat kerja karyawannya.

PT Pos Indonesia Cabang banjar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang, jasa keuangan dan property yang memberlakukan sumber daya manusia sebagai faktor utama proses produksi. Dengan banyaknya melibatkan sumber daya manusia, maka produktivitas kerja karyawan harus memiliki perhatian yang khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dari perusahaan karena keberlangsungan hidup perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang ada. Dengan

memberlakukan karyawan dengan tepat, semangat dan kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga produktivitas kerja karyawan juga baik, mengakibatkan keuntungan yang diterima oleh perusahaan juga akan sesuai target yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji Melalui Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, yaitu sejauh mana pengaruh gaji melalui semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji dan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
4. Bagaimana semangat kerja memediasi gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaji dan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
3. Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
4. Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu diantaranya:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terkait sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

Dapat menambah ilmu pengetahuan gaji, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan, dimana peneliti akan semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat terutama bagi penerapan ilmu pengetahuan itu sendiri:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti, sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Adapun penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil lokasi pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar, Jl. Kantor Pos Kecamatan Pataruman Desa Hegarsari Kota Banjar Jawa Barat 46322.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan yaitu mulai Februari 2022 sampai dengan November 2022. Dengan jadwal penelitian terlampir.